

**Gewerkschaftsbildung
und
-politik
im
Bergbau**

**(unter besonderer
Berücksichtigung
des Ruhrbergbaus)**

Von Emil Schrumpf



Gewerkschaftsbildung und -politik
im Bergbau
(unter besonderer Berücksichtigung
des Ruhrbergbaus)

Inauguraldissertation zur Erlangung des
akademischen Grades eines Doktors der
Wirtschaftswissenschaft durch die Rechts-
und Staatswissenschaftliche Fakultät der
Westfälischen Wilhelms-Universität.

Vorgelegt von

Diplom-Volkswirt Emil Schrumpf

aus Dortmund-Lütgendortmund - 1958



1. Berichterstatter: Prof. Dr. Pechan 2. Berichterstatter: Prof. Dr. Hoffmann

Dekan: Prof. Dr. Fredöhl

Druck: Verlagsgesellschaft der Industriegewerkschaft Bergbau mbH., Bochum

Inhaltsübersicht

Erster Teil	Seite
Entstehung und Entwicklung der Gewerkschaften im Bergbau	11
1. Kapitel Versuche zur Bildung einer einheitlichen Bergarbeiter- organisation und deren Mißlingen	11
2. Kapitel Das Nebeneinander der verschiedenen Gewerkschaften, Verschmelzungsbestrebungen und weitere Aufsplitterung	16
3. Kapitel Die Gründung der IG Bergbau als Einheitsgewerkschaft	24
4. Kapitel Erneute Ansätze zur Aufsplitterung	27
I. Versuch der Bildung von christlichen Gewerkschaften	28
1. Gewerkverein Christlicher Bergarbeiter im Bund Christlicher Gewerkschaften	28
2. Sektion Bergbau in „Christliche Gewerkschaftsbewegung Deutschlands“	30
II. Gründung von selbständigen Angestelltenorganisationen	33
 Zweiter Teil	
 Der organisatorische Aufbau der IG Bergbau	39
1. Kapitel Arbeitsbereich	39
2. Kapitel Organe	40

	Seite
I. Die Generalversammlung	40
II. Hauptvorstand und geschäftsführender Vorstand	40
III. Der Kontrollausschuß	41
3. Kapitel Verwaltungsaufbau	41
I. Hauptverwaltung	41
II. Bezirke	41
III. Geschäftsstellen	42
IV. Ortsgruppen	42
V. Die Gewerkschaftsausschüsse in den Betrieben	45
VI. Ehrenamtliche und hauptamtliche Funktionäre	45
4. Kapitel Wer herrscht in der Gewerkschaft?	46
5. Kapitel Das Verhältnis zum DGB	49

Dritter Teil

Die Entwicklung der IG Bergbau	52
1. Kapitel Personell	52
2. Kapitel Finanziell	55

Vierter Teil

Die Politik der IG Bergbau	62
1. Kapitel Die Politik der IG Bergbau in sozialpolitischer Hinsicht ...	62
I. Tarifvertragswesen	62
1. Lohnpolitik	64
a) Spitzenlohn	64

	Seite
b) Lohnvergleiche zu anderen Industrien	66
c) Nominal- und Reallohnentwicklung	70
d) Die Lohnproblematik des Steinkohlenbergbaus	73
2. Arbeitszeit	84
3. Sonstige Arbeitsbedingungen	96
4. Arbeitskampf und Schlichtungswesen	97
a) Arbeitskampf	97
b) Schlichtungswesen	105
II. Betriebsrätewesen	108
III. Arbeitsschutz	115
IV. Rechtsschutztätigkeit	120
V. Mitwirkung der IG Bergbau in der sozialen Selbstverwaltung und der Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit	121
2. Kapitel Die Politik der IG Bergbau in wirtschaftspolitischer Hinsicht	123
I. Die Entflechtung und die Neuordnung des Steinkohlenbergbaus .	124
II. Kohlenverkaufsorganisation und Kohlenwirtschaftsgesetz	130
III. Die Sozialisierung des Bergbaus	139
IV. Mitbestimmung	144
3. Kapitel Die Politik der IG Bergbau in kultureller Hinsicht	153
I. Schulung und Bildung	153
1. Die überörtliche Schulung und Bildung	154
2. Die bezirkliche und örtliche Schulung und Bildung	156
3. Gewerkschaftliche Schulungsarbeit an den Bergberufsschulen	157
4. Ausgaben für Schulung und Bildung	158
II. Die Presse	158

Fünfter Teil	Seite
Mitwirkung der IG Bergbau auf internationaler Ebene	161
1. Kapitel Beziehung zum Internationalen Bergarbeiterverband	161
2. Kapitel Mitarbeit in der Internationalen Arbeitsorganisation	163
3. Kapitel Stellung zur und Mitarbeit in der Europäischen Gemeinschaft für Kohle und Stahl	166
Schlußwort	172
Anhang	176
Literaturverzeichnis	181

Einleitung

1957 bestehen die neuen deutschen Gewerkschaften zwölf Jahre. Sie sind im Bilde unserer Zeit zu einem nicht mehr wegzudenkenden Faktor geworden, sie sind integrierender Träger in der Gesellschaft und erfüllen in ihr eine wichtige Ordnungsfunktion. Dabei hat sich die Entwicklung der deutschen Gewerkschaften zu ihrer heutigen Größe und Bedeutung innerhalb weniger Jahrzehnte vollzogen. Wenn auch die Gewerkschaftsidee schon älter ist, kam es zu allgemeinen und bedeutenderen Gewerkschaftsgründungen erst zur Zeit der Aufhebung des Sozialistengesetzes.

Zur ersten wesentlichen Gewerkschaftsgründung ist es im Ruhrbergbau 1889 gekommen. Rechnet man die Geschichte der Gewerkschaftsbewegung im Ruhrbergbau von diesem Jahr, so umfaßt sie einen Zeitraum von 56 Jahren. Das ist kaum ein Menschenalter. In diesem Zeitraum mußte die gewerkschaftliche Organisation zweimal aufgebaut werden, weil für die ersten Organisationen, die sich die Arbeitnehmer geschaffen hatten, in der Diktatur kein Platz war; in diesem Zeitraum hat sich auch das Verhältnis der Gewerkschaft zum Staat und zur Unternehmerschaft entscheidend gewandelt: die Zeit der bloßen Duldung der Gewerkschaften wurde abgelöst durch die Zeit ihrer Anerkennung. Nach dem zweiten Weltkrieg hat sich ein äußerer und innerer Wandel der Gewerkschaften vollzogen, so daß man heute ein drittes Stadium erkennt, das Goetz Briefs als Zeit der „befestigten Gewerkschaft“ und Harold Laski als „die Gewerkschaften in der neuen Gesellschaft“ kennzeichnen. Aus der vom Staat und von Unternehmerschaft bekämpften Bewegung sind verfassungsrechtlich anerkannte und von den Unternehmern als Vertragspartner akzeptierte Institutionen geworden mit „einer gigantischen Maschinerie der Verwaltung, Verhandlung, Rechtswahrung, Tarifgestaltung, wirtschafts-demokratischen Mitwirkung, Bildungspflege und Parlamentstätigkeit¹“. Besonders ein Blick auf die vielen „books relating to American unionism“ läßt uns Deutsche eine entsprechend umfassende wissenschaftliche Bearbeitung der Gewerkschaftsprobleme — auch von Spezialproblemen — vermissen. Der Zweck dieser Arbeit soll es deshalb sein, einen Beitrag zur Analyse der Politik der deutschen Gewerkschaften im Bergbau zu geben, die Probleme aufzuzeigen, die sich in diesem Wirtschaftszweig für die Gewerkschaften wie für ihre Tarifpartner und nicht zuletzt für die deutsche Volkswirtschaft er-

¹ Furtwängler, Franz-Josef: Die Gewerkschaften — ihre Geschichte und internationale Auswirkung, Hamburg 1956, S. 80/81.

geben. Dabei soll versucht werden, ein möglichst geschlossenes Bild einer kontemporären Industriegewerkschaft zu zeichnen, wobei allerdings der Akzent auf die Behandlung wirtschafts- und sozialpolitischer Probleme gesetzt wird. Auch hier gilt der Satz von Joseph Shister: „But one cannot stress both the economic and noneconomic facets of every issue without writing a book of encyclopedic proportions. In a text one must, then, make a choice².“ Der Verfasser ist sich voll bewußt, daß eine Vertiefung möglich und notwendig wäre, da jeder Teil und fast jedes Kapitel dieser Arbeit Vorwurf einer eigenen Untersuchung sein könnte. Die Politik der Industriegewerkschaft Bergbau (IG Bergbau) wird im Vordergrund der Arbeit stehen müssen, weil es neben dieser Gewerkschaft heute im Bergbau nur noch zahlenmäßig unbedeutende Gewerkschaften gibt.

Die IG Bergbau ist nach dem zweiten Weltkrieg als eine Einheitsgewerkschaft im doppelten Sinn gegründet worden. Ihr Organisationsbereich erstreckt sich einmal auf alle Arbeiter, die im Bergbau beschäftigt sind. Entsprechend ihrer Satzung ist die IG Bergbau unabhängig von Regierungen, Verwaltungen, Unternehmern, *Konfessionen und politischen Parteien*³; Partei- und Konfessionszugehörigkeit sind bei Erwerbung der Mitgliedschaft vollkommen unbeachtlich. Zum anderen umfaßt die IG Bergbau neben den Arbeitern die Angestellten und Beamten der Bergbauwirtschaft.

Damit hat sich die gewerkschaftliche Organisationsform der im Bergbau tätigen Arbeiter und Angestellten gegenüber der Zeit vor 1933 entscheidend gewandelt. Nicht mehr von Parteien beeinflusste Richtungsgewerkschaften, sondern eine einheitliche Organisation, in die die Ströme der bis 1933 weltanschaulich, sozial, politisch und bevölkerungsmäßig getrennten Organisationen einmünden sollten, will die Interessen aller im Bergbau tätigen Arbeitnehmer und Beamten wahrnehmen.

Nicht zuletzt hat sich der Charakter der heute mächtigsten Gewerkschaften durch Aufgabe des Prinzips des Berufsverbandes zugunsten des Prinzips des Industrieverbandes und durch die Entpolitisierung infolge der Gründung von Einheitsgewerkschaften statt Richtungsgewerkschaften geändert. Das Prinzip der Einheitsgewerkschaft und der Industriegewerkschaft bedingt eine stärkere gewerkschaftliche Machtfülle. Gerade im Bergbau hat das Problem der Richtungsgewerkschaften eine große Rolle gespielt. Als erste christliche Gewerkschaft von bleibender Bedeutung wurde der Gewerkverein der christlichen Bergarbeiter 1894 gegründet, der immer die tragende Säule der christlichen Gewerkschaftsbewegung in Deutschland war. Wenn im ersten Teil der Arbeit der Prozeß der Gewerkschaftsbildung im Bergbau verfolgt wird, so soll vornehmlich der schon immer bestehende Gedanke der Gründung einer einheitlichen Organisation beachtet werden.

Das Hauptanliegen dieser Arbeit ist es, die IG Bergbau in das wirtschaftliche und soziale Bild unserer Tage in der richtigen Größenordnung einzuzuzeichnen.

² Shister, Joseph: *Economics of the Labor Market*, Chicago, Philadelphia, New York, 1949, S. VII (Preface).

³ § 3 der ab 1. Oktober 1955 gültigen Satzung.

Der Inhalt stützt sich u. a. auf Jahrbücher, Geschäftsberichte und Protokolle der Generalversammlungen der früheren Bergarbeiterorganisationen, der IG Bergbau und des DGB; teilweise stand auch Archivmaterial der IG Bergbau zur Verfügung. Darüber hinaus schöpft die Arbeit aus der persönlichen Kenntnis des Verfassers um die Entwicklung der IG Bergbau, die er in den letzten sieben Jahren — teilweise aus nächster Nähe — beobachten konnte. Bei allem persönlichen Kontakt ist es stets das Bemühen des Verfassers gewesen, die Dinge mit dem nötigen Abstand und objektiv zu sehen; eine ruhige und sachliche Beurteilung von Gewerkschaftsproblemen ist heute nötiger denn je.

Erster Teil Entstehung und Entwicklung der Gewerkschaften im Bergbau

1. Kapitel Versuche zur Bildung einer einheitlichen Bergarbeiterorganisation und deren Mißlingen

Bei den ersten Organisationsversuchen der Bergarbeiter im Ruhrgebiet hat es nicht an Bestrebungen gefehlt, eine gewerkschaftliche Organisation zu schaffen, die lediglich der Wahrung und Förderung der geistigen und materiellen Interessen ihrer Mitglieder dienen sollte — unter Ausschluß von politischen und religiösen Streitfragen. Diese materielle Interessenwahrung auf der Grundlage der parteipolitischen und religiösen Neutralität war das Ziel des Rheinisch-Westfälischen Grubenarbeiterverbandes, der 1872 gegründet wurde, und des Verbandes rheinisch-westfälischer Bergleute, dessen Konstituierung 1878 erfolgte¹. Zu den Initiatoren dieser Verbände zählten Lassalleaner, später Sozialdemokraten, Christlich-Soziale (Katholiken) und Evangelisch-Soziale. Während der Rheinisch-Westfälische Grubenarbeiterverband über das Gründungsstadium nicht hinauskam, wurde der Verband rheinisch-westfälischer Bergleute in der kurzen Zeit seines Bestehens auch von denen bekämpft, die eine Organisierung der Bergarbeiter grundsätzlich nicht ablehnten.

Vom Zentrum wurde ein systematischer Feldzug gegen den Verband geführt, weil man befürchtete, daß unter dem Deckmantel parteipolitischer Neutralität von der Sozialdemokratie doch Parteipropaganda betrieben werde.

Die nationalliberalen Werkszeitungen versuchten, die Verbandsgründung zu erschweren, indem sie den evangelischen Arbeitern die Gefahr einer sozialistisch-ultramontanen Organisation aufzeigten.

Schließlich beabsichtigte man auf christlich-sozialer Seite, einen christlich-sozialen Bergarbeiterverband zu gründen, der „gemäß den ewig wahren Grundsätzen des Christentums“² seine Zwecke erreichen sollte. Diese Bestrebungen wurden aber in dem Augenblick aufgegeben, als der Beschluß des Vorstandes des Zechenbesitzervereins bekannt wurde, „alle Bergarbeiter auf

¹ § 1 des Statuts des Rheinisch-Westfälischen Grubenarbeiterverbandes; § 1 des Statuts des Verbandes rheinisch-westfälischer Bergleute.

² § 1 des Statutenentwurfs des Bundes rheinisch-westfälischer Bergleute.

den Vereinszechen, welche dem sozialdemokratischen oder dem christlich-sozialen Bergarbeiterverband beitreten, sofort zu entlassen³⁴.

Neben der Gegenagitatio durch die Zentrumspreſſe und durch die werksliberalen Zeitungen taten die einſetzenden Maßregelungen durch die Arbeitgeber ein übriges, um den Verband rheiniſch-weſtfälischer Bergleute in ſeiner Entwicklung zu hemmen, ſo daß beim Inkrafttreten des Sozialistengeſetzes am 21. Oktober 1878, das auch ein Verbot des Verbandes vorſah, nicht mehr viel aufzulöſen war.

Außerhalb des Ruhrgebietes wurden 1868/69 Organisationen der Bergarbeiter gegründet innerhalb der Laſſalleaniſchen Arbeitervereine (Allgemeine Geſenſſenſchaft der Berg-, Hütten- und Salinenarbeiter), innerhalb der Bebel-Liebknecchtschen internationalen Gewerkſgenenſſenſchaften (Internationale Gewerkſgenenſſenſchaft der Berg- und Hüttenarbeiter) und innerhalb der Hirsch-Dunckerschen Gewerkvereine (Gewerkverein der deutſchen Bergarbeiter). Während die erſtgenannten beiden Organisationen unbedeutend waren und auch nicht alt geworden ſind, war der Gewerkverein der deutſchen Bergarbeiter (Hirsch-Dunker) bei der Zerschlagung der deutſchen Gewerkſchaften im Jahre 1933 die älteſte gewerkſchaftliche Bergarbeiterorganisation. „Jeder Bergarbeiter, ohne Unterſchied des Alters“, konnte nach § 4 der Satzung des Vereins Mitglied werden¹. Unterſtützt wurde der Verein von der Fortſchritts-partei. 1883 fand der Hirsch-Dunckersche Gewerkverein der Berg- und Grubenarbeiter Eingang im Ruhrrevier. Der Gewerkverein machte aber nur geringe Fortſchritte, konnte vor allen Dingen keinen Nutzen ziehen aus dem Sozialistengeſetz, das ihm die Weiterarbeit nicht verboten hatte. Von größerer Bedeutung iſt der Gewerkverein der deutſchen Bergarbeiter nie geweſen⁵.

Außerhalb des Ruhrgebietes überſtand noch eine andere gewerkſchaftliche Bergarbeiterorganisation die Zeit des Sozialistengeſetzes. Es war der Verband der ſächſiſchen Berg- und Hüttenarbeiter, der 1877 gegründet wurde. Der Verband ſtellte die Einheitsgewerkſchaft aller Bergleute als erſtrebenswertes Ziel auf⁶, er war ſatzungsgemäß parteipolitisch und religiös neutral. Eine zunehmende Radikaliſierung der Verbandsleitung führte 1895 zum Entzug der Rechtsfähigkeit. Die Mitgliederzahl war trotz Radikaliſierung geſtiegen. Der ſächſiſche Verband löſte ſich alſo nicht von innen heraus wegen parteipolitiſcher oder konfeſſioneller Differenzen auf. Eine einheitliche Organisation braucht mit dieſen Schwierigkeiten aber nicht zu rechnen, wenn faſt alle Mitglieder derſelben Konfeſſion angehören und derſelben Partei ihre Stimme geben.

³ Hue, Otto, Die Bergarbeiter, Stuttgart 1919, S. 327.

⁴ Imbuſch, H., Arbeitsverhältnis und Arbeiterorganisation im deutſchen Bergbau, Eſſen 1908, S. 214.

⁵ Bis 1907 konnte der Verein nie mehr als 3000 Mitglieder organiſieren. Es hatten 1905 an Mitgliedern:

Verband der deutſchen Bergleute (Alter Verband)	105 060
Gewerkverein chriſtlicher Bergarbeiter	66 630
Gewerkverein der deutſchen Bergarbeiter	2 189
(nach Hue, Bergarbeiter a. a. O., S. 736, und Imbuſch, Arbeitsverhältnis a. a. O., S. 219, 613).	

⁶ Vgl. Imbuſch, Arbeitsverhältnis a. a. O., S. 225.

Diese Situation war im Ruhrgebiet nicht gegeben. Hier wurde der Massenstreik der Bergarbeiter an der Ruhr im Mai 1889 der Ausgangspunkt einer dauernden Organisation der Bergarbeiter. Aber dieser Verband, der als Einheitsgewerkschaft aller Bergarbeiter gegründet worden war, blieb nicht die einzige Interessenvertretung der im Bergbau Arbeitenden.

Nach dem Abbruch des Streiks waren Träger des Organisationsgedankens die während des Streiks gewählten Delegierten der Zechen und die Mitglieder des Zentralstreikkomitees; sie setzten sich zusammen aus Christlich-Sozialen und aus Vertretern der freien Knappenvereine, die gemischt-konfessionell waren und der Sozialdemokratie nahestanden. Während des Streiks hatte absolute Einmütigkeit unter den streikenden Bergarbeitern geherrscht, die erreicht werden konnte, weil keine politischen Interessen, sondern nur rein bergmännische Interessen durch den Ausstand verfolgt wurden. So gelang es der Polizei trotz eifriger Nachforschungen nicht, „eine Verbindung zwischen den Streikführern und der sozialdemokratischen Reichstagsfraktion oder anderen Parteiführern zu ermitteln“⁷. Der gemeinsame Kampf der Bergarbeiter aller Richtungen hatte so starke Nachwirkungen, daß politische und konfessionelle Klüfte für kurze Zeit noch überbrückt werden konnten.

Obleich der „Verband zur Wahrung und Förderung der bergmännischen Interessen im Rheinland und Westfalen“⁸ im August 1889 in Dorstfeld (heute Dortmund-Dorstfeld) auf breiter Basis gegründet worden war, kam es schon recht bald zu Schwierigkeiten. Einige Verbandsführer verließen das christlich-soziale Lager und traten zur Sozialdemokratie über, so daß man bald den Verband in den christlich-sozialen Kreisen als „sozialdemokratischen Verband“ bezeichnete. Nach anfänglichen Bemühungen, die gewerkschaftliche Neutralität beizubehalten, beging der Vorstand im Laufe der Jahre 1890 und 1891 einige Fehler, die von der gewerkschaftlichen Unerfahrenheit und der politischen Unklugheit der Vorstandsmitglieder zeugten. Schon im Mai 1890 erfolgte deshalb die Gründung eines Gegenverbandes des „Rheinisch-Westfälischen Bergarbeiter-Vereins ‚Glückauf‘ zur Wahrung und Förderung der bergmännischen Interessen im Oberbergamtsbezirk Dortmund“, dem jeder christlich und patriotisch gesinnte Bergarbeiter beitreten konnte. Zwar hatte dieser Gegenverband nur eine ziemlich kurze Lebensdauer, schon im August 1891 wurde er wieder aufgelöst; auch hatte er nur einige hundert Mitglieder gegenüber 58 000 Mitgliedern⁹ im Jahre 1890 beim „Alten Verband“¹⁰; die

⁷ Koch, Max, Die Bergarbeiterbewegung im Ruhrgebiet zur Zeit Wilhelms II., Düsseldorf 1954, S. 47.

⁸ Der Name des Verbandes wurde häufiger gewechselt.

27. 10. 1889: Verband rheinisch-westfälischer Bergleute.

11. 5. 1890: Verband der deutschen Bergleute (nach Ausdehnung auf ganz Deutschland).

1. 8. 1892: Verband deutscher Berg- und Hüttenleute.

1. 1. 1901: Deutscher Bergarbeiter-Verband.

1. 10. 1905: Verband der Bergarbeiter Deutschlands.

1. 1. 1929. Verband der Bergbauindustriearbeiter Deutschlands.

⁹ Vgl. Hue, Bergarbeiter a. a. O., S. 736.

¹⁰ Diese Bezeichnung bildete sich für den freigewerkschaftlichen Bergarbeiterverband heraus; sie wird im folgenden benutzt an Stelle der wechselnden Namen (s. o. Fußnote 8) dieses Verbandes.

Bergarbeiterbewegung war aber — ähnlich wie 1877 — nach einigen Monaten des gemeinsamen Handelns wieder aufgesplittert. Zu einer Vereinigung des christlichen Teils und des sog. freien Teils ist es während des zweiten Reichs nicht mehr gekommen. Für 43 Jahre handelten die beiden Richtungen mehr oder weniger getrennt.

Der Alte Verband wurde nach 1891 immer radikaler, vor allem das Organ des Verbandes, die „Deutsche Bergarbeiterzeitung“, war nach Ansicht des späteren Redakteurs dieser Zeitung, Otto Hue, „nicht gewerkschaftlich, sondern tatsächlich parteipolitisch redigiert“¹¹. Nicht zuletzt hierdurch trat ein starker Mitgliederverlust ein, der den Verband fast bis zur Auflösung brachte; nicht zuletzt aber auch durch das ständige Fordern der gewerkschaftlichen Neutralität durch Otto Hue¹², der am 1. Mai 1895 die Redaktion der Berg- und Hüttenarbeiterzeitung übernahm, wurde die Krise des Verbandes überwunden und ein neuer Aufschwung eingeleitet. Wiederholte Angriffe, vorgetragen besonders von der sozialdemokratischen Parteileitung, gegen die „Neutralitätsduselei“ des Alten Verbandes und seines Presseorgans, das Hue leitete, führten auf dem zweiten nationalen Bergmannskongreß in Helmstedt 1897 und auf der Generalversammlung des Alten Verbandes im Jahre 1900 zur eindeutigen Unterstützung der parteipolitisch unabhängigen Haltung der Verbandsleitung.

Während das Eintreten des Alten Verbandes für die gewerkschaftliche Neutralität bei der Sozialdemokratie vielfach auf Ablehnung stieß, glaubte man im christlich-sozialen Lager nicht an eine grundsätzliche Sinnesänderung im Alten Verband. Man war hier der Ansicht, daß es nur taktische Erwägungen seien, um die damals noch überwiegend der Sozialdemokratie gleichgültig Gegenüberstehenden zu organisieren¹³. Diese Ansichten müssen allerdings auch unter dem Aspekt der Rechtfertigung der Gründung und vor allem der Existenz des Gewerkvereins christlicher Bergarbeiter gesehen werden, der 1894 gegründet worden war. Äußerer Anlaß zur Gründung war die Teilnahme von Mitgliedern des Alten Verbandes an dem Fünften Internationalen Bergarbeiterkongreß in Berlin 1894, auf dem von einigen deutschen Vertretern eine Resolution zur Verstaatlichung der Bergwerke eingebracht werden sollte, in der es u. a. hieß: „Der Kongreß stellt sich daher auf den Standpunkt der internationalen Sozialdemokratie und erachtet die Bergarbeiterkongresse als einen Teil der allgemeinen sozialdemokratischen Arbeiterbewegung“¹⁴.

Auf einer der von katholischer Seite einberufenen Protestversammlungen wurde der Beschluß gefaßt, den Gewerkverein christlicher Bergarbeiter zu gründen. Man muß die erneute Gründung eines christlichen Verbandes im Zusammenhang mit den bisher schon unternommenen Gründungsversuchen von christlicher Seite sehen, nach deren Scheitern der Gedanke einer Neugründung nicht aufgegeben, sondern diese nur auf „bessere Zeiten“ verschoben worden

¹¹ Hue, Otto, *Neutrale oder parteiische Gewerkschaften?* Bochum 1900, S. 67.

¹² Ebenda, S. 150, 155, und Hue, *Bergarbeiter a. a. O.*, S. 483 ff.

¹³ Vgl. Imbusch, *Arbeitsverhältnis a. a. O.*, S. 453.

¹⁴ Mitgeteilt bei Imbusch, *Arbeitsverhältnis a. a. O.*, S. 426.

war. Es ist daher verständlich, wenn die Gründung des Gewerkvereins christlicher Bergarbeiter vom Zentrum unterstützt wurde, das schon 1878 aus parteipolitischen Gründen einen neutralen Verband glaubte nicht unterstützen zu können aus Sorge vor einer Ausbeutung eines solchen Verbandes für die Sozialdemokratie¹⁵.

Obgleich die ersten Schritte zur Gründung des christlichen Gewerkvereins von katholischer Seite ausgegangen waren und die beabsichtigte Gründung von evangelischer Seite und von den Nationalliberalen angegriffen wurde, gelang es, den Vorsitzenden des Gesamtverbandes evangelischer Arbeitervereine für den Gedanken eines interkonfessionellen christlichen Gewerkvereins der Bergarbeiter zu gewinnen. Wenn auch die Interkonfessionalität immer betont wurde, so waren die Katholiken im Gewerkverein zahlenmäßig in der Mehrheit. Müller stellte fest, daß nach der Jahrhundertwende das Verhältnis zwischen katholischer und evangelischer Konfession etwa 2 : 1 im Revier betragen habe, das Verhältnis von katholischen zu evangelischen Bergarbeitern im Gewerkverein sei aber 7 : 1 gewesen¹⁶.

Die Anregungen zur Gründung des Gewerkvereins kamen offensichtlich von katholischen Bergleuten, nicht von Nichtarbeitern¹⁷. In weiten Kreisen der katholischen Geistlichkeit nahm man Anstoß an dem Grundsatz der Interkonfessionalität und betrachtete die Entwicklung der christlichen Gewerkschaft mit einiger Besorgnis. Die Notwendigkeit interkonfessioneller christlicher Gewerkschaften wurde innerhalb des katholischen Klerus nur von einigen Geistlichen, die mit den besonderen Verhältnissen des Reviers vertraut waren, gesehen und anerkannt.

Neben der Erörterung konfessioneller Fragen war auch die von politischen Parteiangelegenheiten ausgeschlossen¹⁸; durch den Eintritt in den Gewerkverein bekannte sich jeder aber als Gegner der sozialdemokratischen Grundsätze und Bestrebungen¹⁹.

Zu dem Verband der deutschen Bergleute (Alter Verband), dem Gewerkverein christlicher Bergarbeiter Deutschlands und dem Gewerkverein der deutschen Bergarbeiter (Hirsch-Duncker) trat die Polnische Berufsvereinigung, die von national-polnischen Politikern gegründet worden war, um auf dem Weg über die wirtschaftliche Vereinigung politische Ideen unter die im Ruhrrevier lebenden Polen zu bringen und einen Eintritt in eine deutsche Gewerkschaft zu verhindern²⁰. Der Vorwurf antipolnischer Haltung hat weder gegen den Alten Verband noch gegen den Gewerkverein christlicher Bergarbeiter jemals ernstlich erhoben werden können²¹.

¹⁵ S. o. S. 11 ff.

¹⁶ Müller, O., Die christliche Gewerkschaftsbewegung Deutschlands unter besonderer Berücksichtigung der Bergarbeiter- und Textilarbeiterorganisation, 1905, S. 179.

¹⁷ Vgl. Imbusch, Arbeitsverhältnis a. a. O., S. 420 ff.

¹⁸ § 3 der Satzung.

¹⁹ § 8 der Satzung.

²⁰ Der Polnischen Berufsvereinigung für Bergarbeiter gehörten 1912 50 903 Mitglieder an, zu einer Zeit, als der Alte Verband 114 062, der Gewerkverein christlicher Bergarbeiter 77 967 und der Gewerkverein der Bergarbeiter (Hirsch-Duncker) 3325 Mitglieder zählte (Hue, Bergarbeiter a. a. O., S. 736/737).

²¹ Hue, Bergarbeiter a. a. O., S. 564.

2. Kapitel Das Nebeneinander der verschiedenen Gewerkschaften, Verschmelzungsbestrebungen und weitere Aufspaltungen

Die Gewerkschaftsbewegung im Bergbau blieb bis 1933 gespalten. Weltanschauliche, politische und bevölkerungsmäßige Gegensätze führten zur Gründung mehrerer Organisationen und verhinderten eine Verschmelzung der verschiedenen Verbände. Dabei hat es an Verschmelzungsabsichten nicht gefehlt.

Anfangs forderte der Alte Verband sogar die Bergleute, die nicht glaubten, dem Alten Verband beitreten zu können, auf, in den Gewerkverein einzutreten. Im Kampf um die abseitsstehenden Bergleute kam es allerdings bald zu gegenseitigen Verdächtigungen, Pressepolemiken, Beleidigungsprozessen. Als die Führer des Alten Verbandes erkennen mußten, daß der Gewerkverein wegen der religiösen Haltung vieler Bergleute im Ruhrrevier zu einer tatsächlichen Konkurrenzorganisation geworden war, hielten sie eine Zusammenarbeit für unvermeidbar und entschlossen sich, das Gemeinsame zu betonen. Aber erst 1899 und 1900 gingen die beiden Organisationen bei Wahlen zum Vorstand des Allgemeinen Knappschaftsvereins und zum Berggewerbegericht für den Oberbergamtsbezirk Dortmund gemeinsam vor.

Die Notwendigkeit zur Zusammenarbeit mit den freien Gewerkschaften wurde auch von vielen Mitgliedern der christlichen Gewerkvereine herausgestellt. Auf dem zweiten christlichen Gewerkvereinskongreß in Frankfurt im Jahre 1900 wurden sogar Stimmen laut, die eine Vereinigung der verschiedenen wirtschaftlichen Berufsvereinigungen zu neutralen Einheitsgewerkschaften forderten¹.

Dem gegenüber standen die Kreise, die nicht nur die Zusammenarbeit zwischen Gewerkverein und Altem Verband ablehnten, sondern auch die Interkonfessionalität der Gewerkvereine. Es wurde 1899/1900 die Gründung eines evangelischen Gewerkvereins der Bergleute im Ruhrgebiet und die Gründung eines christlich-sozialen (katholischen) Bergarbeiterverbandes für das Wurmgebiet versucht. Beide Gründungen blieben im Anfangsstadium stecken.

Wegen einer Meinungsverschiedenheit über eine wirtschaftspolitische Frage (Erhöhung der Lebensmittelzölle) kam es nach kurzer Zeit der Zusammenarbeit 1901 zwischen den beiden größten Bergarbeiterorganisationen zu einem Bruch, der nach Imbusch zu einem derart gehässigen „Kampf zwischen den beiden Organisationen, wie er in der Arbeiterbewegung wohl einzig dasteht“, ausartete².

Das Verhältnis des Alten Verbandes und des Gewerkvereins christlicher Bergarbeiter zur Polnischen Berufsvereinigung für Bergarbeiter war unterschiedlich. Da die Polen überwiegend christlich (katholisch) gesinnt waren, mußte das Verhältnis der Polnischen Berufsvereinigung zum christlichen Gewerkverein schlechter sein, da beide Organisationen den „christlichen“ Berg-

¹ Hue, Bergarbeiter a. a. O., S. 510 ff., und Koch, Bergarbeiterbewegung a. a. O., S. 63.

² Imbusch, Arbeitsverhältnis a. a. O., S. 562.

arbeiter organisieren wollten. Das Verhältnis des Alten Verbandes zur Polnischen Berufsvereinigung scheint ein wenig besser gewesen zu sein.

Hue rühmt das proletarische und oppositionelle Gefühl der polnischen Lohnarbeiter im Ruhrrevier, das stark genug blieb, „um die Entwicklung der Organisation zu einer zechenfreundlichen zu verhindern“³. Der Vorwurf des Zechengewerkvereins — wie der christliche Gewerkverein von seiten des Alten Verbandes häufig genannt wurde, um damit dem Gewerkverein eine arbeitgeberfreundliche Politik vorzuwerfen — wurde vom Alten Verband gegenüber der polnischen Organisation nicht erhoben; die weitere (bevölkerungsmäßige) Zersplitterung der Bergarbeiter wurde aber bedauert⁴.

Ein Ereignis brachte die vier Organisationen der Bergarbeiter wieder an einen Tisch; es war der große Bergarbeiterstreik im Ruhrrevier im Jahre 1905. Diese „Aktionseinheit“ während des Streiks wurde aber mehr oder weniger von den Bergarbeitern erzwungen, da der Streik anfangs gegen den Willen der Organisationen begonnen hatte. Die Leiter der vier Bergarbeiterorganisationen hatten in einem gemeinsamen Aufruf die Belegschaften aufgefordert, ohne Einwilligung der Organisationen nicht in den Streik zu treten. Die Zusammenarbeit und der gemeinsame Aufruf kamen aber zu spät, um bei der gereizten Stimmung der Bergarbeiter noch eine Wirkung zu zeigen. Eine gemeinsame Revierkonferenz der vier Organisationen wählte eine Siebenerkommission, die sich zusammensetzte aus je zwei Vertretern des Alten Verbandes, des christlichen Gewerkvereins, der Polnischen Berufsvereinigung und einem Vertreter der Hirsch-Dunckerschen Bergarbeiterorganisation. Die Kommission übergab die gemeinsamen Forderungen dem Verein für bergbauliche Interessen und übernahm die Zentralstreikleitung nach der Proklamation des Generalstreiks, der von den Bergarbeiterorganisationen gemeinsam beschlossen worden war. Der gemeinsame Streik führte sogar zu der Vereinbarung zwischen den Verbänden, die Streikunterstützung aus einer gemeinsamen Kasse zu zahlen. Die gemeinsame Delegiertenversammlung der Organisationen, die das Ende des Streiks beschloß, nahm auch den Antrag Otto Hues an, der das Weiterbestehen der Siebenerkommission vorsah. Allerdings wurde der Antrag nur mit dem Zusatz angenommen, daß die Selbständigkeit der Organisationen dadurch nicht angetastet würde.

Gerade im Hinblick auf die Zusammenarbeit der Verbände während des Streiks entfaltete der Alte Verband 1905 und 1906 eine starke Propagandatätigkeit für eine Verschmelzung, ohne bei der Leitung der zweitgrößten Bergarbeiterorganisation, dem Gewerkverein christlicher Bergarbeiter, auf Gegenliebe zu stoßen. Vom Gewerkverein wurde die Propaganda für die Verschmelzung als ein Verschmelzungsrummel bezeichnet, dessen Ziel nicht eine neutrale, einheitliche Bergarbeiterorganisation sei, sondern eine sozialdemokratische, einheitliche Organisation. Ende 1906 sprachen sich alle Zahlstellen des Gewerkvereins gegen eine Verschmelzung aus, nachdem H. Imbusch seine Schrift: „Ist eine Verschmelzung der Bergarbeiter-Organi-

³ Hue, Bergarbeiter a. a. O., S. 565.

⁴ Hue, Bergarbeiter a. a. O., S. 565.

sationen möglich?" veröffentlicht hatte, in der er eine Verschmelzung des Alten Verbandes und des christlichen Gewerkvereins für unmöglich erklärte⁵. Dagegen hielt man eine Einigkeit in wirtschaftlichen Fragen zwischen den Organisationen beim christlichen Gewerkverein für notwendig⁶.

Der fortwährende Kampf um die Verschmelzung, ausgehend vom Alten Verband, und auf der anderen Seite der dauernde Kampf um die Selbständigkeit beim christlichen Gewerkverein belasteten das Verhältnis zwischen den Organisationen sehr. 1909 traten dann wieder die ersten Differenzen auf, die dazu führten, daß in der Lohnfrage 1910 und 1912 der Alte Verband, die Polnische Berufsvereinigung und der Hirsch-Dunckersche Gewerkverein ohne den christlichen Gewerkverein handelten. Nach Ablehnung der Lohnforderungen durch den Zechenverband beschlossen die Vertreter des Dreibundes⁷ im März 1912 den Streik. Der Gewerkverein christlicher Bergarbeiter unterstützte nicht nur nicht den Streik; er forderte sogar die Arbeiter zum Streikbruch auf und verlangte zum Schutz der Arbeitswilligen Militär, wenn die Polizei einen genügenden Schutz nicht bieten könnte. Der Streik mußte nach einigen Tagen erfolglos abgebrochen werden.

Die Situation ist für den christlichen Gewerkverein gewiß nicht einfach gewesen. In den Nahzielen herrschte zwischen den beiden Organisationen Einmütigkeit. Die Verbesserung der Löhne und der sonstigen Arbeitsbedingungen gehörte zu diesen Nahzielen. Trotzdem mußte man sich in den Mitteln, in der Taktik vom Alten Verband unterscheiden, wenn die Selbständigkeit der Organisation gerechtfertigt werden sollte. Um vor aller Öffentlichkeit diese Unterschiede in der Taktik und in den Mitteln zu demonstrieren, nahm der christliche Gewerkverein nicht an dem Streik teil. Eine Beteiligung am Streik hätte diese Unterschiede verwischen können und den Einfluß der größten Organisation, des Alten Verbandes, auf die Bergarbeiter noch vergrößern können.

In Kreisen des Alten Verbandes, der durch den Ausgang des Streiks eine schwere Niederlage erfahren hatte, warf man die Verantwortung für den ergebnislosen Streik dem „christlichen Streikbruch“⁸ vor; der Gegensatz zwischen den beiden größten Bergarbeiterorganisationen war größer denn je. Der Krieg und die sich in dieser Zeit bildenden Arbeitsgemeinschaften brachten die Verbände wieder zusammen. Nachdem sich im Holz- und Baugewerbe schon Arbeitsgemeinschaften gebildet hatten, war es der Alte Verband, der die „Arbeitsgemeinschaft im deutschen Bergbau“ beantragte. Die Hirsch-Dunckerschen, die auf ihrem letzten Verbandstag vor dem Krieg beschlossen hatten, gegenüber den freien Gewerkschaften eine verbindlichere Haltung einzunehmen, stimmten diesem Vorschlag zu; der Gewerkverein christlicher Bergarbeiter schloß sich diesem Antrag zunächst nicht an. Zu einer engen Zusam-

⁵ Über die Gründe vgl. Imbusch, H., Ist eine Verschmelzung der Bergarbeiter-Organisation möglich? S. 26 ff.

⁶ Vgl. Imbusch, Ist eine Verschmelzung der Bergarbeiter-Organisation möglich? Vorwort.

⁷ Dreibund nannte man damals die drei gemeinsam operierenden Gewerkschaften.

⁸ Vgl. Vierzig Jahre Bergbau und Bergarbeiterverband, Bochum 1929, S. 82.

menarbeit der vier Organisationen führte dann aber eine gemeinsame Lohnaktion im Wurmgebiet und die Stellungnahmen zu den Kriegsmaßnahmen, die in die Bergarbeiterverhältnisse eingriffen⁹. Im Januar 1915 trat der Alte Verband an die drei anderen Organisationen mit dem Vorschlag heran, die Eingaben an die Militär- und Zivilbehörden und die Arbeitgeberverbände „gemeinsam zu machen und in den Sitzungen mit den Behörden aller Art nicht nur einheitlich zu wirken und die Forderungen der Arbeiter einheitlich zu formulieren, sondern sie auch mit größerem Gewicht zu vertreten und zur Annahme zu bringen“¹⁰. Nach Zustimmung der anderen Verbände arbeiteten die vier Bergarbeiterorganisationen von diesem Zeitpunkt an in allen lohn- und sozialpolitischen Fragen zusammen. Das gemeinsame Vorgehen führte auch auf verschiedenen Gebieten zu Erfolgen.

Zwar bestanden die grundsätzlichen Unterschiede zwischen den Verbänden nach wie vor, sie traten aber nicht so deutlich hervor. Auch Reibereien und Nötigungen zwischen den Verbänden ließen sich nicht ganz ausschalten, sie traten aber nur auf Zahlstellen- und Bezirksebene auf. Die Leitungen der Verbände waren immer bestrebt, ausgleichend zu wirken, damit das gute Einvernehmen nicht gestört wurde. Der Alte Verband versuchte die gemeinsame Interessenvertretung auf den Gebieten des Arbeitsvertrages, der Lohnfrage, des Arbeitsnachweises, des Knappschaftswesens und der sonstigen Zweige der gesetzlichen Arbeiterversicherung, sowie des Arbeiterschutzes in eine festere Form durch ein Statut für die Arbeitsgemeinschaft der vier Verbände zu bringen. Der Gewerkverein christlicher Bergarbeiter war aber gegen die im Statutenentwurf vorgesehene gemeinsame Entscheidung aller Bergarbeiterorganisationen¹¹. Alles, was als ein Schritt auf dem Wege zur Verschmelzung angesehen werden konnte, wollte man beim Gewerkverein christlicher Bergarbeiter vermeiden. Im übrigen lehnte auch die Polnische Berufsvereinigung eine Verschmelzung ab, nur der Hirsch-Dunckersche Gewerkverein schien einer Verschmelzung nicht abgeneigt zu sein¹². Der Alte Verband forderte zwar nicht offiziell die Verschmelzung, er wies aber darauf hin, daß in Mitgliederkreisen eine fortbestehende organisatorische Spaltung auf kein Verständnis stieße und von unten immer wieder die Forderung nach Verschmelzung der Organisationen erhoben werde.

Beim christlichen Gewerkverein war man an einem weiteren gemeinsamen Vorgehen der Organisationen interessiert, die Verschmelzungsabsichten stießen aber bei der Leitung des Gewerkvereins christlicher Bergarbeiter auf stärksten Widerstand. Von dieser Seite wurden deshalb auch oft die grundsätzlichen Unterschiede betont und an Hand einiger Äußerungen und Hand-

⁹ Greis, Hans, Die inneren Beziehungen der Arbeitergewerkschaften des rheinisch-westfälischen Industriegebietes während des Krieges und in der Nachkriegszeit, Diss. Köln 1925, S. 15.

¹⁰ Verband der Bergarbeiter Deutschlands, Geschäftsbericht für die Jahre 1917^u und 1918, Bochum 1919, S. 83.

¹¹ Statutenentwurf, abgedruckt im Geschäftsbericht 1917/18 des Verbandes der Bergarbeiter Deutschlands, S. 84/85.

¹² Greis, Beziehungen a. a. O., S. 28.

lungen versucht zu beweisen, daß der alte Verband sozialdemokratisch und religionseindlich sei¹³, weshalb eine Fusion für die christlichen Bergarbeiter nicht in Frage käme. Das Verhältnis zu den anderen Bergarbeiterverbänden wurde vom Gewerkverein so gesehen: „Seitens des Gewerkvereins wurde nach besten Kräften dahin gearbeitet, um einträgliche Zusammenarbeit unter korrekter Wahrung unserer grundsätzlichen Auffassung zu ermöglichen¹⁴.“

Der Zwang zur Zusammenarbeit wurde nach dem Kriege verstärkt durch den Formenwechsel in der Art der Festsetzung der Arbeitsbedingungen, der durch die Einführung der Zentralarbeitsgemeinschaft und durch die Tarifvertragsordnung von Dezember 1918 veranlaßt wurde. Während der Zechenverband sich bisher in Lohnfragen immer für unzuständig erklärt hatte und Verhandlungen mit den Gewerkschaften, die nicht als berufene Vertreter der Arbeitnehmer anerkannt wurden, abgelehnt hatte, wurden durch Bildung der Zentralarbeitsgemeinschaft die Gewerkschaften von den Unternehmern anerkannt. Die Tarifvertragsordnung gab Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden das Recht, für das Arbeitsverhältnis Tarifnormen zu setzen, die den Charakter von Normen des objektiven Rechts trugen und nicht zuungunsten der Arbeitnehmer abgedungen werden konnten. An Stelle des Diktats durch die Arbeitgeber war ein Aushandeln der Arbeitsbedingungen getreten. Der Zechenverband erkannte am 18. Oktober 1918 offiziell die vier Bergarbeiterorganisationen als Vertreter der Bergarbeiter an und trug durch eine Satzungsänderung der Tatsache Rechnung, daß die Gewerkschaften zukünftig in Fragen der Arbeitsbedingungen als Verhandlungspartner auftreten würden¹⁵.

Ebenfalls verbesserten sich durch die Zusammenarbeit in der Reichsarbeitsgemeinschaft Bergbau sowie in den Gruppen- und Bezirksarbeitsgemeinschaften und deren lokalen Untergliederungen die Beziehungen zwischen den Bergarbeiterverbänden. Die Arbeitsgemeinschaften waren paritätisch besetzt; die Sitze der Arbeitnehmer teilten sich der Alte Verband, der Gewerkverein christlicher Bergarbeiter, der Hirsch-Dunckersche Gewerkverein und die Polnische Berufsvereinigung.

In allen Fragen, die das Arbeitsverhältnis der Bergarbeiter betrafen, gingen die vier Verbände in der Regel einmütig vor. Die Probleme, die gelöst werden mußten, waren in den Jahren der Nachkriegszeit naturgemäß sehr zahlreich. Der Nominallohn sollte der fortschreitenden Geldentwertung angepaßt werden, Arbeitszeitabkommen sollten mit den Arbeitgeberverbänden in den verschiedensten Bergbauarten ausgehandelt werden, die einmal festgesetzte Arbeitszeit sollte gegen die Angriffe der Unternehmer gehalten werden oder entsprechend den Bedürfnissen der Volkswirtschaft¹⁶ durch Mehrarbeitsabkommen verlängert werden. Die einzige erwähnenswerte Auseinander-

¹³ Vgl. u. a. Bericht des Hauptvorstandes des Gewerkvereins christlicher Bergarbeiter Deutschlands über die Jahre 1919/20, Essen 1921, S. 397 ff.

¹⁴ Bericht des Hauptvorstandes des Gewerkvereins christlicher Bergarbeiter Deutschlands über die Jahre 1921/25, Essen 1926, S. 222.

¹⁵ Osthold, Paul, Die Geschichte des Zechenverbandes 1908—1933, Berlin 1934, S. 302.

¹⁶ Kohlenabkommen von Spa; durch Kohlenmangel verursachte Arbeitslosigkeit.

setzung zwischen den Verbänden verursachte der Dortmunder Schiedsspruch vom 11. März 1921 über Mehrarbeit, für den sich der Gewerkverein christlicher Bergarbeiter und die Polnische Berufsvereinigung aussprachen, den der Alte Verband und auch der Hirsch-Dunckersche Gewerkverein ablehnten¹⁷.

Auch in entscheidenden politischen Fragen der Nachkriegszeit nahmen die Verbände die gleiche Stellung ein. Anlässlich des Kapp-Putsches erließen die vier Bergarbeitergewerkschaften einen gemeinsamen Aufruf¹⁸, in dem sie den Putsch verurteilten und ihre Mitglieder aufforderten, sich hinter die rechtmäßige Regierung zu stellen. Eine gemeinsame Linie verfolgten die Vertreter auch auf der Konferenz von Spa 1920, auf der über die im Friedensvertrag Deutschland auferlegten Kohlenlieferungen verhandelt wurde. Ebenso einhellig schlossen sich die Bergarbeiterorganisationen aller Richtungen dem einmütigen Widerstand des deutschen Volkes gegen die Ruhrbesetzung an¹⁹.

Während sich das Verhältnis der vier Bergarbeiterorganisationen zueinander gegenüber der Vorkriegszeit erheblich verbessert hatte, trat auf der anderen Seite eine weitere Aufspaltung der Interessenvertretung der Bergarbeiter ein. Nach Kriegsende entstanden eine ganze Reihe von Organisationen, von denen hier nur die „Freie Arbeiter-Union“ in Gelsenkirchen und die syndikalistische Union genannt werden sollen. Die „Freie Arbeiter-Union“, deren Unterbau Schachtorganisationen, Revierräte und Bergrevierräte bildeten, war von radikalen Kräften, die in Opposition zum Alten Verband standen, Anfang 1919 gegründet worden; sie war gegen die Arbeitsgemeinschaft der vier anderen Organisationen mit den Arbeitgebern eingestellt und lehnte auch die Tarifverträge ab. Der Alte Verband erblickte die Aufgabe dieser Freien Arbeiter-Union darin, den Alten Verband zu sprengen oder in das rein kommunistische Lager zu ziehen²⁰. Die Union hatte in den ersten Nachkriegsjahren einen erheblichen Mitgliederzuwachs zu verzeichnen, in ihrer Blütezeit soll sie 140 000 Mitglieder gehabt haben²¹. Bei den Betriebsratswahlen konnte sie zusammen mit den Syndikalisten (Allgemeine Bergarbeiter-Union), die wohl weniger bedeutend waren, von 1921 -1924 jeweils mehr Mandate erringen als der Gewerkverein christlicher Bergarbeiter²².

Die „Freie Arbeiter-Union“, die sich bald „Union der Hand- und Kopfarbeiter“ nannte, hielt sowohl Berufsverbände wie auch Industrieverbände für veraltet; sie wollte die Betriebsorganisation. Im Bergbau sollten alle Bergarbeiter eines Betriebes in einen Verband gehören. Darüber sollte sich eine Einheitsorganisation aller Arbeiter getrennt nach Industriegruppen erheben²³.

1922 versuchte diese Organisation, aus der Isolierung herauszukommen. Sie ersuchte den Alten Verband um Zusammenarbeit, die aber verweigert wurde.

¹⁷ Gewerkvereinsarbeit im Ruhrgebiet in den letzten fünf Jahren, Essen 1926, S. 8 ff.

¹⁸ Vgl. Verband der Bergarbeiter Deutschlands, Jahrbuch 1920, S. 128.

¹⁹ Erdmann, Lothar, Die Gewerkschaften im Ruhrkampf, Berlin 1924, S. 84.

²⁰ Vgl. Verband der Bergarbeiter Deutschlands, Jahrbuch 1920, S. 167.

²¹ Vgl. Bericht des Hauptvorstandes des Gewerkvereins christlicher Bergarbeiter Deutschlands über die Jahre 1921/25, Essen 1926, S. 222.

²² Vgl. Vierzig Jahre Bergbau und Bergarbeiterverband, a. a. O., S. 111.

²³ Vgl. Verband der Bergarbeiter Deutschlands, Jahrbuch 1923, S. 73.

Diese Ablehnung resultierte aus der Haltung der Union zum Tarifwesen und aus ihrem Anschluß an die rote Gewerkschaftsinternationale, wodurch der Union Bedingungen auferlegt worden waren, „die sie zu einem Instrument des Kommunismus gestempelt haben“²⁴.

Nachdem sich die Union aber brieflich an alle Bergarbeiterverbände gewendet hatte, um mit ihnen gemeinsam für bessere Verhältnisse zu arbeiten, stimmte der Alte Verband einer Aussprache mit Vertretern der Union zu, die am 26. Oktober 1923 stattfand. Einen Monat später fand eine Aussprache von Vertretern aller vier Bergarbeiterverbände mit Vertretern der Union statt. Die Union wollte einen Aktionsausschuß mit den anderen Verbänden bilden oder wenigstens in deren Arbeitsgemeinschaft aufgenommen werden. Von den anderen Verbänden wurde auf die Schwierigkeiten hingewiesen, da verschiedene Systeme vorlägen; die Union betrachte als Träger der Bewegung nur die Betriebsräte und wolle keine Tarifgemeinschaft mit den Arbeitgebern. Zu Vereinbarungen ist es nicht gekommen, da die Union sich wegen interner Meinungsverschiedenheiten in drei Richtungen (Buerer, Bochumer, Gelsenkirchener) teilte. Während die Union im Frühjahr 1925 bei den Betriebsratswahlen noch einen achtbaren Erfolg erzielte, kam es einige Monate später zu einem vollkommenen Zusammenbruch, der den Vorstand der Union veranlaßte, dem Alten Verband eine Verschmelzung vorzuschlagen. Der Alte Verband stimmte einer Verschmelzung nicht zu, dagegen wurde einem Übertritt der Mitglieder der Union in den Alten Verband unter Anrechnung der früheren Mitgliedschaft und ohne Zahlung eines Eintrittsgeldes zugestimmt. Der letzte Mitgliederbestand wurde von Vertretern der Union mit rund 8000 angegeben; tatsächlich übergetreten in den Alten Verband sind nur 3630 Bergarbeiter²⁵.

Damit war die Aufsplitterung der Bergarbeiterbewegung in mehrere Organisationen um ein geringes gemildert. Eine Verschmelzung der vier Verbände wurde in dieser Zeit nie ernstlich versucht. Zwar wies der Alte Verband immer wieder auf Forderungen seiner Mitgliedschaft hin, die eine Verschmelzung verlangte; die Verbandsleitung befürwortete auch nach wie vor eine Einheitsorganisation, sie war aber realistisch genug, einzusehen, daß sie noch nicht zu erreichen war.

Während das Verhältnis zueinander in den Jahrbüchern des Alten Verbandes und in den Geschäftsberichten des Vorstandes des Gewerkvereins christlicher Bergarbeiter als „erträglich“, „gut“, „leidlich“ oder „befriedigend“ bezeichnet wurde, war das Verhältnis zu den Bruderorganisationen vielfach ein schlechteres. Die Bergarbeiterorganisationen waren Berufsverbände. Daher kamen für den Bergbau neben den vier Bergarbeiterorganisationen noch andere Berufsorganisationen in Frage, wie die Zechenhandwerker, die in einem halben Dutzend Verbänden organisiert waren, ferner der Verband der Transportarbeiter, der Fabrikarbeiter, der Heizer und Maschinisten usw. Es ist daher nicht erstaunlich, daß es Schachtanlagen gab, wo mehr als zwanzig Verbände

²⁴ Verband der Bergarbeiter Deutschlands, Jahrbuch 1923, S. 106.

²⁵ Vgl. Verband der Bergarbeiter Deutschlands, Jahrbuch 1925, S. 140.

vertreten waren. Natürlich wurde das Prinzip der Berufsorganisation in dem Moment hinderlich, wo Arbeitsgemeinschaften mit den Arbeitgebern gebildet wurden und wo Tarifverträge ausgehandelt wurden. Wenn z. B. zwanzig Berufsorganisationen von jeder der vier Gewerkschaftsrichtungen beteiligt werden wollten, wäre die Arbeitnehmerseite schon mit achtzig Personen zu den Verhandlungen und Tarifabschlüssen gegangen. Der Alte Verband sprach deshalb schon in seinem Geschäftsbericht 1917/18²⁶ die Hoffnung aus, daß der Gewerkschaftskongreß in Nürnberg eine Einheitsorganisation für die freien Gewerkschaften im Bergbau brächte, damit wenigstens diese Zersplitterungen und Reibungen aufhörten. Die Hoffnung wurde allerdings gering eingeschätzt, da die Handwerker sich dagegen wehrten. Im Jahrbuch 1923 des Alten Verbandes²⁷ wurde berichtet, daß der Bergarbeiterverband auf dem Boden der Industrieorganisation stehe. Für die Umbildung war beim Alten Verband schon ein vollständiger Plan ausgearbeitet worden²⁸, der aber in den unruhigen Zeiten nicht in der gewünschten Weise gefördert werden konnte.

Auch der Gewerkverein christlicher Bergarbeiter hatte seine Reibereien mit den Bruderorganisationen, die meistens auf unterer Ebene entstanden und deren Ursachen in Handlungen zu finden waren, die von Organisationsrück-sichten diktiert waren²⁹. Auch hier war eine Hinwendung zum Industrie-verbandsprinzip zu bemerken.

Trotz der Konkurrenz durch neue Verbände (Union) und den Bruderorgani-sationen konnten die vier Verbände ihre Mitgliederzahl nach dem Krieg erheblich erhöhen. So zählte 1920 der Alte Verband 467 339 und der Gewerk-verein christlicher Bergarbeiter 163 767 Mitglieder³⁰. Während der wirtschaft-lichen Konsolidierung, in der die Verbände durch Währungszerrüttung und durch Arbeitslosigkeit relativ machtlos waren, erfolgte wieder ein starker Abgang von Mitgliedern. In dieser Zeit mußten die Bergarbeitergewerkschaften wieder Arbeitszeitverlängerungen zustimmen. Einer kurzen Erholungs-pause setzte die beginnende Weltwirtschaftskrise ein Ende, die die Gewerk-schaften infolge der hohen Arbeitslosenzahlen erneut machtlos machte; ihre ganze Kraft wurde in diesen Jahren von ihrem Kampf gegen die Lohnreduzie-

²⁶ S. 87.

²⁷ S. 73.

²⁸ Vgl. auch Dißmann, Robert, Berufsorganisationen oder Industrieverbände? Stuttgart 1925, S. 20.

²⁹ Bezeichnend sind folgende Sätze: „Leider versuchte der Christliche Metallarbeiterverband auch während dieser Berichtszeit ein gegenseitiges gutes Verhältnis mit uns unmöglich zu machen. Die Art der Agitation des Christlichen Metallarbeiterverbandes unter den Bergarbeitern, besonders unter den Kokereiarbeitern und Zechenhandwerkern, ist mit einem Wort ‚schmutzig‘ zu nennen. Die Stellungnahmen einiger Sekretäre des christlichen Metallarbeiterverbandes in öffentlichen Versammlungen und Tageszeitungen gegen unseren Gewerkverein könnten für uns Anlaß genug sein, jedes Verhältnis zum Christlichen Metallarbeiterverband abzubrechen. Dessenungeachtet werden wir nach wie vor bestrebt sein, in zielbewußter Aufklärungsarbeit auch die Handvoll Mitglieder, welche der Christliche Metallarbeiterverband im Ruhrbergbau noch hat, ihrer zuständigen Organisation, dem Gewerkverein Christlicher Bergarbeiter, zuzuführen.“ (Gewerkvereinsarbeit im Ruhrgebiet in den letzten fünf Jahren, Essen 1926, S. 63).

³⁰ Vierzig Jahre Bergbau und Bergarbeiterverband, a. a. O., S. 117; Bericht des Hauptvorstandes des Gewerkvereins Christlicher Bergarbeiter Deutschlands über die Jahre 1919/20, S. 328.

rungen beansprucht. Aber weder die aufwärts noch die abwärts gerichtete Entwicklung der Verbände brachte eine Verschmelzung der vier Organisationen, die Einheitsorganisation aller im Bergbau Schaffenden. Was sich einmal aus politischen und weltanschaulichen Gründen getrennt hatte, war so leicht nicht wieder zusammenzubringen. Daran änderte auch eine fast zwei Jahrzehnte dauernde Kooperation der Verbände nichts. Die Aufforderungen zur Einheit waren nur deklamatorischer Art. Die Unterschiede waren nach wie vor vorhanden; sie waren aber nicht mehr so scharf, daß eine Einheitsorganisation für alle Zeiten undenkbar erschien.

3. Kapitel Die Gründung der IG Bergbau als Einheitsgewerkschaft

Es ist schwierig zu entscheiden, ob die weltanschauliche Spaltung der deutschen Gewerkschaften auch überwunden worden wäre, wenn die Nationalsozialisten die Gewerkschaftsorganisationen nicht zerschlagen hätten und damit ein Neuaufbau nach dem zweiten Weltkrieg notwendig wurde. Jedenfalls traten die Auseinandersetzungen zwischen den verschiedenen Richtungen in der Weimarer Republik durch die praktische Zusammenarbeit, durch Vergrößerung ihres Aufgabenkreises und durch stärkere Beteiligung am öffentlichen Leben zurück; in ihrer unmittelbaren praktischen Tagesarbeit bestanden kaum noch Ansatzpunkte zu Kontroversen. Die eigentlichen Gründe der Spaltung, die in der unterschiedlichen Zielsetzung lagen, nach der die freien Gewerkschaften die sozialistische Gesellschaft anstrebten und die christlichen Gewerkschaften eine gerechter aufgebaute Gesellschaft, wobei das Naturrecht und die päpstlichen Enzykliken die Grundlage bilden sollten, waren für die Praxis der Verbände bedeutungslos geworden. Eine Überwindung der Spaltung zum Zwecke einer stärkeren und besseren Stoßkraft der Gewerkschaften hätte aus diesen Gründen auch ohne die Zäsur durch den Nationalsozialismus durchaus im Bereich des Möglichen gelegen.

Trotz des gemeinsamen Kampfes um Lohn und Arbeitszeit, gegen innere und äußere Feinde, nahm der Gedanke der organisatorischen Verschmelzung erst konkretere Formen an, als der Nationalsozialismus die Existenz der Gewerkschaften bedrohte. Immerhin waren die religiös und parteipolitisch neutralen Einheitsgewerkschaften nicht erst seit 1945 in greifbare Nähe gerückt. In Besprechungen auf Reichsebene zwischen führenden Vertretern der freien Gewerkschaften und der christlichen Gewerkschaften, an denen u. a. Imbusch vom Gewerkverein christlicher Bergarbeiter teilnahm¹, kam es zu einer schriftlich niedergelegten Vereinbarung über den Zusammenschluß², die aber nicht mehr den Organen der Gewerkschaften zur Beschlußfassung bis zur

¹ Nach Jakob Kaiser, zitiert bei Joos, Joseph, Wer war für Einheitsgewerkschaft? Rheinischer Merkur 1956, Nr. 17 vom 27. April.

² Kaiser, Jakob, Zur Frage der Gewerkschaftseinheit, Gewerkschaftliche Monatshefte (GewMh.) 1956, S. 2.

Auflösung durch die Nationalsozialisten vorgelegen hat³. Der letzte Anlaß bei dieser Verständigung war politischer Natur, war die Bedrohung der Demokratie, mit der eine freie Gewerkschaftsbewegung steht und fällt. „Die Einheitsgewerkschaft war also primär eine politische Idee und erst an zweiter Stelle eine sozialpolitische Zwecksetzung⁴.“ Die Idee der Einheitsgewerkschaft wurde als eine rein verstandesmäßige Notwendigkeit gesehen, „um die Solidarität der Arbeitnehmer herbeizuführen und politisch einen Hort demokratischen Gedankengutes im Kampf gegen alle radikalen Gruppen zu schaffen⁵“.

Die illegale Zusammenarbeit von Gewerkschaftlern aller Richtungen gegen das nationalsozialistische Regime verstärkte nur noch den Gedanken, nach der Beseitigung des Dritten Reiches weltanschaulich und parteipolitisch neutrale Gewerkschaften zu gründen. Nach Jakob Kaiser waren von den ehemaligen hauptamtlichen Funktionären der christlichen Gewerkschaften so gut wie alle von den Vorbereitungen für Einheitsorganisationen unterrichtet⁶. Eine Verständigung weiterer Kreise war durch den nationalsozialistischen Terror unmöglich gemacht. Trotzdem schritt man 1945 „impulsiv und zunächst noch ohne jede Verständigungsmöglichkeit in jedem Ort, jedem Bezirk, jedem Land zur Gründung von Einheitsgewerkschaften⁷“.

Franz Spliedt⁸ dürfte bewiesen haben, daß die Einheitsgewerkschaften nicht die Folge eines alliierten Diktats gewesen sind⁹.

Im Ruhrgebiet setzten die ersten Organisationsbestrebungen 1945 in den Gebieten ein, die am ehesten von den alliierten Truppen besetzt worden waren. Bereits am ersten Ostertag fand in Buer, das noch zum Frontbereich gehörte, die erste Sitzung einer „illegalen“ Gewerkschaftsgruppe statt, in der über Art und Form der neu aufzubauenden Organisationen gesprochen wurde. Man war sich einig, daß auf Grund der Lehren der Vergangenheit „nur durch eine einheitliche Form der Gewerkschaftsbewegung die Aufgaben zur Neuordnung in Deutschland gelöst werden könnten. Um eine starke Gewerkschaftsbewegung zu erhalten, müßten diese von allen parteipolitischen Einflüssen frei werden, darum sollten in der neuen Organisation Christen, Sozialdemokraten und Kommunisten erfaßt werden¹⁰“. Am 15. April 1945 fand die erste Konferenz der Betriebsräte aus den Gebieten westlich und nördlich der Front statt. Unter den 120 erschienenen Funktionären befanden sich Mitglieder aller früheren Richtungen. „In der Diskussion sprachen sich Arbeiter und Ange-

³ Spliedt, Franz, Die Legende von der diktierten Einheitsgewerkschaft, GewMh. 1953, S. 526.

⁴ Augustin, Egon, Die Einheitsgewerkschaft im Spiegel der CDU, GewMh. 1956, S. 215.

⁵ Ebenda.

⁶ Kaiser, Zur Frage der Gewerkschaftseinheit, a. a. O., S. 3.

⁷ Spliedt, Die Legende von der diktierten Einheitsgewerkschaft, a. a. O., S. 526.

⁸ Spliedt, Die Legende von der diktierten Einheitsgewerkschaft, a. a. O., S. 523 ff.

⁹ Anderer Ansicht ist z. B. Reichel, Herbert, Die deutsche Einheitsgewerkschaft und ihr geistiger Standort, Köln 1952, S. 25, der den Besatzungsmächten einseitige Lizenzierung nur der weltanschaulich und parteipolitisch neutralen Gewerkschaften vorwirft.

¹⁰ Bericht der Industriegewerkschaft Bergbau, Bezirksleitung Gelsenkirchen-Buer, und der Geschäftsstellen Recklinghausen, Buer, Gelsenkirchen, Bottrop, Gladbeck und Ibbenbüren über Wiederaufbau und Tätigkeit seit dem Jahre 1945, Gelsenkirchen-Buer 1949, S. 15.

stellte für die Einheitsgewerkschaft auf der Grundlage der Industrieverbände aus¹¹."

Einstimmig entschied man sich für die Form der Industriegewerkschaft; man gab der neugegründeten Organisation den Namen „Freier Deutscher Gewerkschaftsbund — Industriegruppe Bergbau". Die Mitgliederwerbung begann.

In einer zweiten Konferenz (am 29. 4. 1945), an der 360 Delegierte von 56 Schachtanlagen teilnahmen, wurden Richtlinien zum Aufbau der Gewerkschaften gebilligt, in denen die religiöse und parteipolitische Neutralität ausgesprochen wurde. In den vorläufigen Hauptausschuß wurde auch ein früheres Mitglied des Gewerkvereins christlicher Bergarbeiter gewählt. Im Zuge der Besetzung des Ruhrgebietes war auch die Aufnahme von Kontakten mit Gewerkschaftlern aus Essen, Bochum, Dortmund usw. möglich. Die Kontakte führten zu einer engen Zusammenarbeit für das gesamte Ruhrgebiet und zur Erweiterung des vorbereitenden Hauptausschusses für den ganzen Ruhrbergbau, dessen Leitung August Schmidt, der 2. Vorsitzende des 1933 aufgelösten Alten Verbandes, übernahm.

Obwohl die Zustimmung der Militärregierung für eine gewerkschaftliche Tätigkeit noch nicht gegeben war, ging der Aufbau der Organisation vor sich. Als Organisationsform war die Betriebsgewerkschaft gewählt worden. Nachdem die Mitglieder des Hauptausschusses Anfang Mai noch zu der Militärbehörde zitiert waren und ihnen unter Androhung eines militärgerichtlichen Verfahrens verboten worden war, Gewerkschaften zu bilden¹², gelang es dem Hauptausschuß am 8. Mai 1945, die Einwilligung zur Bildung von Betriebsgewerkschaften zu erhalten. Die Genehmigung war an Bedingungen geknüpft, die auf allen Schachtanlagen im Ruhrgebiet bekanntgemacht wurden. Danach mußte u. a. sowohl der Standpunkt der Majorität als auch derjenige der Minorität der Arbeiterinteressen vertreten sein, und zwar auf der Basis von demokratischen Grundsätzen.

Durch die Genehmigung konnten die Schachtgewerkschaftsgruppen legal arbeiten. Noch nicht genehmigt wurde die gewerkschaftliche Betätigung auf der Ebene der Städte und Bezirke. In der zweiten Phase wurde von der Militärregierung die Bildung von Stadtgewerkschaften erlaubt, deren Leitung von Delegierten bestimmt wurde, die in geheimer Wahl in den Betrieben gewählt worden waren. Die dritte Phase des Aufbaus brachte die Zusammenfassung der Stadtgewerkschaften (Geschäftsstellen) zu Bezirken. Die Militärregierung genehmigte die Errichtung von Bezirksgewerkschaften im Frühjahr 1946. Im März 1946 beschlossen schließlich die Vertreter der Bezirke die Bildung einer vorläufigen gemeinsamen Bezirksleitung für das gesamte Ruhrgebiet, die mit der Vorbereitung einer Generalversammlung zur Vereinigung aller Bezirksorganisationen beauftragt werden sollte¹³. Am 8./9. Dezember 1946 stand in

¹¹ Bericht der Industriegewerkschaft Bergbau, Bezirksleitung Gelsenk.-Buer usw., a. a. O., S. 16.

¹² Ebenda, S. 26.

¹³ Ebenda, S. 33.

Herne auf der Tagesordnung dieser Generalversammlung der Zusammenschluß der gebildeten sieben Bezirksorganisationen zum Industrieverband Bergbau für die britische Zone. August Schmidt, der Nestor der Bergarbeiterbewegung, setzte sich hier in seinen programmatischen Ausführungen bedingungslos für die parteipolitische Neutralität der Gewerkschaft ein¹⁴. Diese Äußerungen sind um so wichtiger, weil August Schmidt es war, der als 1. Vorsitzender bis 1953 die Geschicke der Organisation der Arbeitnehmer des Bergbaus lenkte und diese Äußerungen gleichsam als Richtlinie der Verbandspolitik zu werten sind, die nicht nur auf dem Papier stand.

Der Antrag des vorläufigen Vorstandes der sieben Bezirke, alle bestehenden Bezirks- oder Distriktsverbände sowie Lokalvereinigungen im Bergbau, soweit diese im Bereich der britischen Zone bestanden und ihren Sitz hatten, ab 1. Januar 1947 zentral zusammenzufassen zu dem Industrieverband Bergbau mit Sitz in Bochum, wurde von den 321 Delegierten aus dem Ruhr-, Aachener, Kölner und niedersächsischen Bergbau auf der Herner Generalversammlung einstimmig angenommen.

Am Tage der Verbandsgründung hatte der Industrieverband Bergbau rund 320 000 Mitglieder. Nach Vereinigung des Verbandes mit den Bergarbeitergewerkschaften in der amerikanischen Besatzungszone im Mai/Juni 1948 und in der französischen Besatzungszone im März 1949 stieg die Mitgliederzahl auf rund 530 000.

Auf der 2. Generalversammlung im November 1948 wurde der Name des Verbandes in „Industriegewerkschaft Bergbau“ geändert.

¹⁴ Vgl. Protokoll der 1. Generalversammlung (Maschinenschrift), Herne 1946, S. 28.

4. Kapitel Erneute Ansätze zur Aufspaltung

Der Bildung der IG Bergbau lag der Gedanke zugrunde, die Arbeitnehmer und Beamten aller bergbaulichen Betriebe in einer Gewerkschaft zu erfassen. Das bedingte:

1. die parteipolitische und religiöse Neutralität der IG Bergbau, damit sich alle im Bergbau Tätigen ohne Rücksicht auf ihre Konfessions- oder Parteizugehörigkeit dieser Gewerkschaft anschließen konnten; die Schaffung von Richtungsgewerkschaften wurde abgelehnt;

2. die Erfassung aller Arbeitnehmer und Beamten im Bergbau in einer Organisation; das bedeutete, daß in jedem bergbaulichen Betrieb nur eine Industriegewerkschaft, die IG Bergbau, zuständig sein sollte und Berufsorganisationen (etwa für Angestellte) oder Sonderorganisationen nicht gebildet werden sollten.

Es sind nun sowohl Versuche gemacht worden, Richtungsgewerkschaften wie auch Berufsorganisationen für Angestellte zu gründen.

I. Versuch der Bildung von christlichen Gewerkschaften

Die IG Bergbau ist zusammen mit 15 anderen Gewerkschaften Mitglied des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB). Die Versuche, wieder Richtungsgewerkschaften ins Leben zu rufen, haben sich auf alle Industrien, Verwaltungen, Berufe usw. erstreckt. Im Rahmen dieser Bestrebungen sind auch christliche Gewerkschaften für die im Bergbau tätigen Arbeitnehmer gegründet worden.

Ursächlich für die Bestrebungen zur Gründung war die Unzufriedenheit mit der Entwicklung der Einheitsgewerkschaften auf verschiedenen Seiten. Die Gründe dieser Unzufriedenheit waren nicht überall die gleichen. Manche politischen Kreise halten die parteipolitische Neutralität der Einheitsgewerkschaften für gefährdet, manche kirchlichen Kreise sehen die weltanschauliche Neutralität nicht als gewährleistet an. Manche Arbeitgeber erwarten von dem Aufleben der Richtungsgewerkschaften eine Schwächung der Position der Arbeitnehmerschaft oder glauben an eine bessere Zusammenarbeit der Sozialpartner. Unzufrieden mit der Bildung und Entwicklung der deutschen Einheitsgewerkschaften ist man aber auch in Kreisen der Internationalen Christlichen Gewerkschaftsbewegung; die Bildung einer christlichen Gewerkschaft in Deutschland würde die Stellung der christlichen Gewerkschaftsinternationale gegenüber dem Internationalen Bund Freier Gewerkschaften (IBFG) und dem Weltgewerkschaftsbund stärken.

1. Gewerkverein Christlicher Bergarbeiter im Bund Christlicher Gewerkschaften

Die ersten Versuche zur Gründung von christlichen Gewerkschaften erhielten ihre Unterstützung aus dem Ausland. Dieser Gründungsversuch konnte aber noch nicht eine Reaktion auf die Politik der deutschen Einheitsgewerkschaften sein, weil er schon 1947 erfolgte, zu einer Zeit, in der die deutschen Gewerkschaften noch im Aufbau begriffen waren und die Dachorganisation, der DGB, noch nicht bestand. Im September 1947 wurde in Gelsenkirchen eine „Evangelische Gewerkschaft“ gegründet. Dieses Gebilde wurde von der Internationale der Evangelischen Arbeitnehmerverbände, die ihren Sitz in Utrecht hat, unterstützt und konnte im lokalen Rahmen einige hundert Mitglieder gewinnen. Diese Gewerkschaft besaß nicht die Unterstützung der evangelischen rheinischen und westfälischen Kirchenleitungen. Im Sommer 1949 hat vielmehr der Sozialausschuß bei der Kirchenleitung von Westfalen ein Wort zur Gewerkschaftsfrage an die evangelische Arbeiterschaft beschlossen, das die Billigung der Kirchenleitung gefunden hat, in dem gesonderte christliche Gewerkschaften abgelehnt wurden und um aktive Mitarbeit der evangelischen Arbeitnehmer in den Einheitsgewerkschaften gebeten wurde. Der „Bund Evangelischer Arbeiter und Angestellter (Evangelische Gewerkschaft)“, der seine Geschäftsstelle in Essen-Kray hatte, setzte auf die Tagesordnung seiner Jahrestagung 1950, die am 30. April 1950 in Gelsenkirchen stattfand, die Beschlußfassung über die Neugründung der christlichen Gewerkschaften in der früheren Form unter der neuen Bezeichnung „Bund der christlichen Gewerkschaften“. Nach dem Protokoll waren 57 Personen an-

wesend, darunter eine Anzahl Gäste. Bei der Abstimmung, ob die Evangelische Gewerkschaft in der gegenwärtigen Form weiterbestehen sollte oder ob sie in den neu zu gründenden Bund der christlichen Gewerkschaften aufgehen sollte, sprachen sich sieben Delegierte für das Weiterbestehen und 16 Delegierte für die Gründung der christlichen Gewerkschaft aus. Damit ging die Evangelische Gewerkschaft in das Abwicklungsstadium über.

Es verdient festgehalten zu werden, daß die Evangelische Gewerkschaft zum Zeitpunkt der Umgründung keine 500 Mitglieder zählte, unter denen sich noch ein erheblicher Teil Invaliden und Witwen befand. Außerdem gehörten weder zu den Gründern noch zu den Mitgliedern des Bundes der christlichen Gewerkschaften ehemals führende Gewerkschaftler aus der christlichen Gewerkevereinsbewegung.

Von dieser Organisation wurde auch ein „Gewerkverein Christlicher Bergarbeiter im Bund Christlicher Gewerkschaften“ gebildet.

Trotz ihrer geringen Mitgliederzahl behauptete diese Gruppe, die Nachfolgeorganisation der früheren christlichen Gewerkschaften zu sein, und erhob Anspruch im Wege der Rückerstattung auf das Vermögen der früheren christlichen Gewerkschaften. In einer Wiedergutmachungssache, die das Vermögen des ehemaligen Gewerkvereins christlicher Bergarbeiter betraf, gab der Bund an, daß er 700 Bergarbeiter organisiert habe. In allen Fällen wurde das Vermögen der Firma Köster & Co., der Vermögensverwaltung des früheren Gewerkvereins christlicher Bergarbeiter, der IG Bergbau zugesprochen. Nach Angaben des früheren zweiten Vorsitzenden und des zweiten Geschäftsführers des Bundes waren 1951 nur rund 280 und 1952 nur rund 150 zahlende Mitglieder im Bund der christlichen Gewerkschaften organisiert.

Neben einigen Klagen gegen Bergwerksunternehmungen wegen unberechtigten Einhaltens von Gewerkschaftsbeiträgen bzw. wegen Lohnraubes ist der Bund der christlichen Gewerkschaften mit einer größeren Aktion nur während der Debatten um die gesetzliche Verankerung des Mitbestimmungsrechtes im Bergbau und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie für die Arbeitnehmer in 1950/51 hervorgetreten. Es wurde damals in einer Auflage von 150 000 Exemplaren ein Flugblatt gedruckt, in dem aufgefordert wurde, bei der Urabstimmung über einen Streik zur Durchsetzung des Mitbestimmungsgesetzes mit „Nein“ zu stimmen, aus den Einheitsgewerkschaften auszutreten und in den Bund christlicher Gewerkschaften einzutreten.

In der Folgezeit hat sich der Vorstand dieser Splitterorganisation entzweit. Eine Gefahr für die Einheit der Gewerkschaften wäre diese Gründung nicht geworden, da sie von den früheren führenden Mitgliedern christlicher Gewerkschaften abgelehnt wurde und sie auch nicht eine starke Unterstützung von seiten des Klerus, der politischen Parteien und des Auslandes genoß. Die christliche Gewerkschaftsinternationale teilte in „Christlabor“, dem Presse- und Nachrichtendienst des Internationalen Bundes der Christlichen Gewerkschaften, mit¹, daß sie mit dem Bund der Christlichen Gewerkschaften in der Bundesrepublik nichts gemein habe und ihn auch nicht unterstütze.

¹ Juni/Juli 1953, Nr. 6—7.

2. Sektion Bergbau in der „Christlichen Gewerkschaftsbewegung Deutschlands“

Die Diskussion über das Fortbestehen der Einheitsgewerkschaften bzw. über die Neubildung von Richtungsgewerkschaften ist aber nicht nur von dem bedeutungslosen Bund der Christlichen Gewerkschaften entfacht worden. Die Bedingung für die Mitarbeit der christlichen Arbeitnehmerschaft in den Einheitsgewerkschaften war und ist die Aufrechterhaltung der parteipolitischen Neutralität der Gewerkschaften; die Erfüllung dieser Bedingung erschien nach dem zweiten Weltkrieg besser gewährleistet, da der Marxismus in weiten Kreisen der sozialistischen Arbeitnehmerschaft nicht mehr die weltanschauliche Grundlage bildete. Es wird nun behauptet, daß gegen diese Bedingung, gegen den Grundsatz parteipolitischer Neutralität, in Wort und Tat von Organen oder einzelnen Funktionären der Einheitsgewerkschaften verstoßen worden sei. Es ist hier nicht der Ort, um die Berechtigung dieser Behauptung zu prüfen; es kann hier aber festgestellt werden, daß es der IG Bergbau um die Durchführung des Prinzips der parteipolitischen Neutralität immer ernst war. In der Öffentlichkeit stark beachtet worden sind entsprechende Erklärungen des damaligen ersten Vorsitzenden der IG Bergbau und des Seniors der Gewerkschaftsbewegung, August Schmidts, in dem Presseorgan der IG Bergbau, auf einer Funktionär- und einer Pressekonferenz im Juli/August 1952 anlässlich der Verabschiedung des Betriebsverfassungsgesetzes. Die verschiedenen Kampfmaßnahmen des DGB vor der Verabschiedung des Betriebsverfassungsgesetzes hatten damals unter anderem zu einer umfangreichen Debatte über die Frage geführt, wie weit der DGB und die ihm angeschlossenen Gewerkschaften bei ihren Versuchen um Einflußnahme auf die Gesetzgebung gehen durften, ohne ihren eigenen Status als Einheitsgewerkschaft zu gefährden.

In dem Presseorgan² sprach sich Schmidt gegen einen Streik gegen die Verabschiedung des Betriebsverfassungsgesetzes aus, da sich dieser gegen den Bundestag, gegen ein vom deutschen Volk gewähltes Parlament gerichtet hätte, damit aber auch gleichzeitig gegen den Staat, den die Gewerkschaften bejahen und von dem sie immer behaupten, seine stärksten Stützen und Verteidiger zu sein, die mit allen zur Verfügung stehenden Mitteln die demokratische Staatsverfassung verteidigen wollten. Ein Streik gegen das Parlament bzw. gegen die Regierungskoalition stelle die Einheitsgewerkschaft vor eine Belastungsprobe. Schmidt forderte, daß die parteipolitische und religiöse Neutralität Überzeugungssache sein müßte.

Dieser Grundsatz der parteipolitischen und religiösen Neutralität ist von der Leitung der IG Bergbau immer beachtet worden. Jedenfalls liegen keine anderen Äußerungen von Mitgliedern des früheren Gewerkvereins christlicher Bergarbeiter vor. Die IG Bergbau hat von keiner Partei Befehle entgegengenommen oder sich einer Partei untergeordnet. Das schließt nicht aus, daß

² „Die Bergbauindustrie“, 16. August 1952.

sie mit den Parteien Fühlung aufnimmt und Einzelmaßnahmen mit ihnen berät. Da die Gewerkschaften an den politischen Tagesfragen heute nicht mehr vorübergehen können, müssen sie sogar mit den Parteien Kontakte aufnehmen, damit ihre Wünsche bei der Gesetzgebung berücksichtigt werden können. Daß bei diesen Stellungnahmen Grenzfälle auftreten können, die von einer Seite noch im Rahmen der parteipolitischen Neutralität liegend betrachtet werden, während von anderer Seite eine Verletzung dieser Neutralität behauptet wird, läßt sich wohl kaum vermeiden, wenn man die Einheitsgewerkschaften nicht als Selbstzweck, sondern zur besseren Durchsetzung der Belange der Arbeitnehmerschaft auffaßt. Es kann auch nicht bewiesen werden, daß sich die Stellungnahme der IG Bergbau zu den politischen Fragen immer mit den Entscheidungen einer Partei, z. B. der SPD, deckt. Erinnert sei hier nur an die unterschiedlichen Auffassungen über den Montanunionsvertrag. Auch die Tatsache, daß sich unter den hauptamtlichen Funktionären bei weitem mehr Mitglieder der SPD als der CDU und des Zentrums befinden, ist ein schlechtes Argument für die Benachteiligung der „christlichen“ Mitglieder in der IG Bergbau. Tatsächlich haben die Mehrheitsverhältnisse im Bundestag und in den Landtagen nach dem zweiten Weltkrieg der CDU in viel stärkerem Maße die Möglichkeit geboten, Funktionäre der christlichen Gewerkschaftsbewegung mit politischen Ämtern zu betrauen.

Ein gutes Beispiel hierfür bietet gerade die IG Bergbau, aus deren elfköpfigem geschäftsführendem Vorstand zwei Vorstandsmitglieder aus der Gewerkschaftsarbeit ausschieden und Minister wurden³. Die früheren Funktionäre der christlichen Gewerkschaftsbewegung, die Funktionen in Staat und Wirtschaft übernommen haben, werden schwerlich in die Gewerkschaftsarbeit wieder zurückkehren, seien es die Einheitsgewerkschaften oder christliche Gewerkschaften.

Trotz ihrer konsequenten Haltung zur Frage der parteipolitischen und religiösen Neutralität berührt die Gründung der „Christlichen Gewerkschaften Deutschlands“ (CGD) auch die IG Bergbau. Zwar sind die Erfolge der CGD nach zweijähriger Arbeit sehr gering, die neue Bewegung baut aber im Bergbau ihre Organisation auf, so daß sich in irgendeiner Form Berührungspunkte ergeben werden.

Der Gedanke der Bildung von christlichen Gewerkschaften nahm zum erstenmal konkretere Formen an -- wenn man den Bund der Christlichen Gewerkschaften nicht als ernstzunehmende Neugründung der christlichen Gewerkschaften auffaßt -- zur Zeit der Bundestagswahl 1953, als der DGB in einem -- mißverständlichen -- Wahlauf Ruf die Parole ausgab: „Wählt einen besseren Bundestag!“ Das Fehlen eines anerkannten Gremiums in der Einheitsgewerkschaft, das sich mit der Einhaltung der Neutralität befaßt und das Entscheidungen fällt, ob in bestimmten Fällen die Neutralität verletzt worden ist oder nicht, machte sich hier wieder störend bemerkbar. Der DGB jeden-

³ Der frühere Bundesverteidigungsminister und heutige Bundesarbeitsminister, Theo Blank (CDU), war 3. Vorsitzender der IG Bergbau und der nordrhein-westfälische Arbeitsminister a. D., Johann Platte (CDU), redigierte neben seiner Tätigkeit als Vorstandsmitglied das Presseorgan der IG Bergbau.

falls behauptete, die Neutralität sei gewahrt, während „christliche“ Kreise in dem Wahlauf Ruf einen eklatanten Neutralitätsbruch erblickten. Nach der Bundestagswahl überreichten Vertreter christlicher Arbeitnehmerorganisationen (Katholische Arbeiterbewegung, Evangelische Arbeitervereine, CDU-Sozialausschüsse) dem Vorstand des DGB Reformvorschläge, die u. a. eine Kooptation von Persönlichkeiten aus der christlichen Arbeitnehmerschaft in die Vorstände der Industriegewerkschaften vorsahen. Der angestrebte gebührende Einfluß der christlichen Arbeitnehmerschaft war im geschäftsführenden Vorstand der IG Bergbau jedenfalls gewahrt, gehörten dem elfköpfigen Vorstand doch vier Vertreter des christlichen Flügels an, womit dem Verhältnis zwischen sozialistisch und christlich wählenden Mitgliedern ungefähr entsprochen war⁴. Die geforderte Kooptation, die satzungsmäßig im übrigen nicht zulässig war, erübrigte sich damit. Auf der außerordentlichen Generalversammlung der IG Bergbau, die am 10. und 11. November 1953 in Dortmund stattfand, wurde eine Entschließung, die die Einheit der Gewerkschaft betonte, einstimmig von allen 298 Delegierten angenommen.

Nach einer Verständigung zwischen einigen prominenten Vertretern der christlichen Arbeitnehmerschaft und der Führung des DGB zeigte es sich, daß besonders einige Funktionäre christlicher Standesorganisationen nicht die Sicherung der religiösen und parteipolitischen Neutralität der Einheitsgewerkschaften als Ziel anstrebten, sondern die Bildung von christlichen Gewerkschaften, da sie die Bildung von Einheitsgewerkschaften im Jahre 1945 als Fehllösung betrachteten. Man war hier der Meinung, daß ohne eigene Organisationen von christlichen Menschen — und zwar von konfessionellen Standesvereinen und christlichen Gewerkschaften — ein christliches Ordnungsbild, eine christliche Gesellschafts- und Sozialreform nicht zu verwirklichen sei. Zu realisieren sei trotz verstärkter Aktivität der Christen in den Einheitsgewerkschaften auch die besondere christliche Zielsetzung nicht. „Wenn wir als Christen auf die Bildung solcher eigenen Organisationen verzichten, dann verzichten wir auch auf den Versuch der Herstellung des christlichen Ordnungsbildes⁵.“

So kam es am 15. Oktober 1955 in Essen zur Konstituierung eines Ausschusses zur Gründung einer Christlichen Gewerkschaftsbewegung Deutschlands. Dieser Gründungsausschuß stellte dem DGB Forderungen, deren Ablehnung zur endgültigen Gründung führen sollte. Am 30. Oktober 1955 wurde dann in Essen die „Christliche Gewerkschaftsbewegung Deutschlands“ (CGD) gegründet. Außer von dem Internationalen Bund Christlicher Gewerkschaften, der die Gründungsbestrebungen unterstützte und eine nicht unbeträchtliche finanzielle Starthilfe gab, erfuhr diese Gründung weder in der Presse, bei den Unternehmern, bei den politischen Parteien, beim Klerus noch bei den konfessionellen Arbeitervereinen eine ungeteilte günstige Aufnahme. Die

⁴ Deutsche Zeitung und Wirtschaftszeitung vom 21. 11. 1953: „Der Anteil christlicher Mitglieder bei den einzelnen Gewerkschaften ist unterschiedlich, er ist am höchsten bei den Bergarbeitern und bei Textil und Bekleidung. Bei beiden Fachgewerkschaften wird die Mitwirkung christlicher Mitglieder in den Leitungen als angemessen bezeichnet.“

⁵ Even, Johannes, zitiert nach „Kölnische Rundschau“ vom 14. 5. 1955.

bisherige Mitgliederentwicklung und die Ablehnung der CGD von prominenten Vertretern der christlichen Arbeitnehmer deuten darauf hin, daß es sich um keine aus der breiten Arbeitnehmerschaft kommende Bewegung handelt. Die CGD, die am 15./17. Juni 1956 in Essen ihren ersten ordentlichen Kongreß abhielt, gab ihren Mitgliederstand nicht bekannt. Die CGD gliedert sich beruflich in Sektionen⁶. Als die ersten beiden Fachverbände konstituierten sich auf dem ersten ordentlichen Kongreß der CGD der Fachverband für den Bergbau und für die Metallberufe. Diesen beiden Berufen sollen nach Angaben des Hauptvorstandes der CGD über fünfzig Prozent der Mitglieder angehören.

II. Gründung von selbständigen Angestelltenorganisationen

Vor 1933 war auch die Zersplitterung der gewerkschaftlich organisierten Angestellten sehr groß; entsprechend ihrer weltanschaulichen Linie hatten sich die Bergbauangestellten-Gewerkschaften dem Allgemeinen freien Angestelltenbund (Afa-Bund), dem Gesamtverband deutscher Angestelltengewerkschaften (Gedag) oder dem Gewerkschaftsbund der Angestellten (GdA) angeschlossen. Die Bergbauangestellten waren organisiert im Bund technischer Angestellter und Beamter, im Deutschen Werkmeisterverband und im Deutschen Fördermaschinenverband, die alle dem Afa-Bund angehörten, oder im Reichsverband deutscher Bergbauangestellter (vor allem die Steiger), im Verband deutscher Techniker – Deutscher Werkmeister-Bund und im Verband kaufmännischer Grubenbeamten, die dem Gesamtverband deutscher Angestelltengewerkschaften angeschlossen waren.

Nach der Kapitulation fand am 24. März 1946 eine Konferenz der Bergbauangestellten des Ruhrgebietes statt, an der 147 Angestelltenvertreter, die auf den Schachtanlagen gewählt worden waren, teilnahmen. Diese Konferenz, auf deren Tagesordnung nur die Frage der Organisationsform stand, brachte den einstimmigen Beschluß der Delegierten, eine selbständige Angestelltenorganisation im Bergbau nicht aufzubauen und sich der erstehenden Einheitsgewerkschaft anzuschließen. Eine selbständige reine Angestelltenorganisation hatte sich im Dortmunder Raum allerdings schon gebildet, diese Gruppe beschloß aber einen Monat nach der Konferenz der Delegierten der Bergbauangestellten, sich ebenfalls dem Industrieverband Bergbau anzuschließen. Die Bedingung der Bergbauangestellten, die bei der Zustimmung der Bildung der Einheitsgewerkschaft gestellt wurde, verlangte die Selbständigkeit und Eigenständigkeit der Bergbauangestellten zur Vertretung ihrer Interessen, die gewahrt werden sollten durch Bildung einer besonderen Angestelltengruppe in der Einheitsgewerkschaft. Diese Angestelltengruppe ist satzungsmäßig verankert worden, sie ist heute im Rahmen der IG Bergbau zuständig für die besonderen beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Belange der Angestellten.

Auf allen Organisationsstufen sind die Angestellten an der Gewerkschaftsarbeit beteiligt. Am Orte ihrer Tätigkeit bilden die organisierten Angestellten

⁶ § 3 Abs. 3 des vorläufigen Ordnungsstatuts.

eine Angestelltenortsgruppe, die die satzungsmäßigen Aufgaben einer Ortsgruppe⁷ hat. An der Generalversammlung, an den Bezirks- und Geschäftsstellenkonferenzen nehmen Angestelltenelegierte teil, die von Angestelltenwahlmännern gewählt werden. Die Funktion der stellvertretenden Bezirks- und Geschäftsstellenleiter wird von Sekretären ausgeübt, die aus der Angestelltenschaft kommen. Die beiden Angestelltenabteilungen⁸ bei der Hauptverwaltung, die für die verwaltungsmäßige Leitung der Angestelltengruppe zuständig sind, werden von zwei hauptamtlichen Vorstandsmitgliedern aus der Angestelltenschaft geleitet. Diesen Angestelltenabteilungen steht ein Angestellten-Hauptausschuß zur Seite, dem die zur Angestelltengruppe gehörenden Hauptvorstandsmitglieder (7 von 31 Mitgliedern), zehn in Bergbaubetrieben beschäftigte Angestellte, die unter Berücksichtigung der beruflichen Arbeitsgemeinschaften gewählt werden, und die stellvertretenden Bezirksleiter, die nur mit beratender Stimme teilnehmen, angehören.

Die Angestellten können im Rahmen der IG Bergbau berufliche Arbeitsgemeinschaften bilden. Diese Fachgruppenarbeit gibt den organisierten Angestellten die Möglichkeit, ihre beruflichen Probleme zu erörtern. Dabei kommt die Besprechung gewerkschaftlicher Fragen nicht zu kurz, ja gerade diese Fachgruppenarbeit ist von gewerkschaftlichem Wert, da in der Regel an ihr bedeutend mehr Mitglieder teilnehmen als an den eigentlichen Versammlungen.

Die Angestelltengruppe hat also eine verhältnismäßig große Eigenständigkeit innerhalb der Organisation. Die Arbeit der Angestellten kann aber nicht zu sehr von der der Gesamtorganisation gelöst werden, weil dann das Industrieverbandsprinzip zu sehr leiden müßte. Deshalb unterliegen die von dem Angestellten-Hauptausschuß gefaßten Beschlüsse der Zustimmung des Hauptvorstandes, und deshalb unterstehen die Arbeitsgemeinschaften hauptamtlichen Angestelltensekretären, die die vom Hauptvorstand gegebenen Richtlinien beachten müssen.

Diese Eigenständigkeit der Angestellten in der IG Bergbau erschien einer Reihe von Angestellten nicht gewahrt; von ihnen wurde 1951 die „Gewerkschaft der technischen und kaufmännischen Bergbauangestellten“ (GdB) gegründet. Diese Gewerkschaft ist im Ruhrgebiet viel besser bekannt unter „Schöttker-Organisation“. Schöttker, ein früherer hauptamtlicher Sekretär der IG Bergbau, war der Initiator dieser Gründung. Die GdB ist der Ansicht, die wirtschaftlichen, beruflichen, sozialen und kulturellen Interessen der Angestellten könnten durch den Zusammenschluß der Bergbauangestellten zu einer reinen Angestelltenorganisation viel erfolgreicher vertreten werden als in der IG Bergbau, in der die etwa 40 000 Angestelltenmitglieder die Minderheit bilden. Es wird darauf hingewiesen, daß von den 300 Delegierten der Generalversammlung nur 25, daß von dem 31köpfigen Hauptvorstand nur 7 der Angestelltengruppe anzugehören brauchen, womit alle Macht und Entscheidungsgewalt in den Händen der Bergarbeiter liegt.

⁷ Siehe unten S. 42 ff.

⁸ Siehe Organisationsschema in der Anlage I des Anhangs.

Die Folgen der Macht- und Rechtlosigkeit beweisen die Funktionäre der GdB u. a. aus den Tatsachen: weil in der Knappschaftsversicherung die eigenen Angestelltenkrankenkassen, die eigenen Angestelltenpensionsabteilungen sowie die eigenen Selbstverwaltungsorgane noch nicht wieder existieren; weil es noch keine Angestelltenräte, wie nach dem Betriebsrätegesetz von 1920, wieder gibt; weil keine Angestelltenkammern bei den Arbeits- und Sozialgerichten eingerichtet sind; weil der Minderheitenschutz nach dem Betriebsverfassungsgesetz und dem Gesetz betreffend die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Unternehmungen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie ungenügend ist; weil die Relation zwischen Lohn und Gehalt im Bergbau — wie sie vor 1933 bestand, als es noch selbständige Angestelltengewerkschaften gab — noch nicht wiederhergestellt sei.

Die Hinweise auf diese Tatsachen, die die ungenügende Vertretung der Belange der Angestellten durch die IG Bergbau beweisen sollen, treffen im allgemeinen nicht die Sache; denn eine Änderung könnte nicht durch die IG Bergbau erfolgen, sondern nur durch den Gesetzgeber. Wenn die Relation zwischen Löhnen und Gehältern sich zuungunsten der Angestellten verschoben hat, so ist diese Tendenz der Nivellierung ganz allgemein zu beobachten. Die IG Bergbau hat es erreicht, daß die Spitzenstellung des Bergmanns heute allgemein als „Gesetz“ anerkannt wird. Die Unternehmensverbände versuchen, diese Spitzenstellung zu begrenzen auf die Arbeitnehmer unter Tage oder die Arbeiter unter Tage oder gar nur auf die Gedingelöhner. Bei Lohnverhandlungen ist es daher sehr schwierig, die Löhne der Schichtlöhner unter Tage im selben prozentualen Verhältnis anzuheben wie bei den Gedingelöhnern. Die Gehälter der Angestellten unter Tage sind ebenfalls hin und wieder nicht im selben Verhältnis zu steigern wie die Hauerlöhne, da die Fluktuation unter den Angestellten nicht so groß ist wie bei den Arbeitern, eine Verminderung der Fluktuation durch hohe Arbeitsentgelte aber gerade das Ziel mancher Lohnerhöhung war. Wenn es schon schwierig ist, für Schichtlöhner und Untertageangestellte eine der Gedingelohnerhöhung entsprechende Lohn- und Gehaltserhöhung zu erreichen, so wird ein ähnlicher Versuch bei den Übertageangestellten, unter denen sich viele kaufmännische Angestellte befinden, und den Übertagearbeitern noch schwieriger. Schon aus organisatorischen Gründen ist die IG Bergbau bestrebt, für alle Arbeitnehmer in einer Bergbauart bei Lohnforderungen die gleiche prozentuale Erhöhung zu erreichen. Wenn dieses Ergebnis nicht immer erreicht wurde, so liegt das an den angegebenen Gründen. Die augenblickliche Relation zwischen Löhnen und Gehältern wäre für die Angestellten bestimmt nicht günstiger, wenn sich nach dem Kriege die Bergbauangestellten eine gesonderte Organisation geschaffen hätten. Im Gegenteil — vielleicht sind die Belange der Angestellten des Bergbaus in der IG Bergbau wirksamer vertreten worden, als es eine reine Angestelltengewerkschaft gekonnt hätte, weil sie nicht die Macht einer starken Organisation einzusetzen gehabt hätte und sie nicht jedesmal mit der Arbeitergewerkschaft eine Lohnbewegung hätte erfolgreich durchführen können; die IG Bergbau dagegen muß aus innerorganisatorischen Gründen für alle ihre Mitglieder in einer Bergbauart eine Lohnerhöhung

durchsetzen, wenn auch das prozentuale Ergebnis für alle Arbeiter- und Angestelltenkategorien nicht gleich ist.

Die Mitgliederzahlen lassen darauf schließen, daß die Bergbauangestellten ihre Interessen durch die IG Bergbau besser vertreten sehen als durch die GdB. Daran änderte auch die Angliederung an die Deutsche Angestellten-gewerkschaft (DAG) nichts. Die Gewerkschaft nennt sich jetzt „Gewerkschaft der technischen und kaufmännischen Bergbauangestellten in der DAG“; dieser Anschluß paßt an sich in den Organisationsplan der DAG, die ja keine Spitzenorganisation in dem Sinne ist, daß sie nur Verbände zusammenfaßt, nicht hinein. Die GdB hat also nach wie vor eine eigene Satzung, und in der Satzung der DAG wird ausdrücklich festgestellt, daß die Bestimmungen über Beiträge, Beitragsaufteilung und Unterstützungsleistungen der DAG auf die GdB nicht anwendbar sind⁹.

Die Bergbauangestellten waren von jeher mit einem hohen Prozentsatz organisiert. Obwohl es eine eigene Angestelltenorganisation im Bergbau gibt, ist die IG Bergbau die Industriegewerkschaft, die den höchsten Prozentsatz der in ihrem Organisationsbereich beschäftigten Angestellten als Mitglieder aufweisen kann. Am 30. Juni 1956 waren im Bergbau 59847 technische und kaufmännische Angestellte beschäftigt; zur gleichen Zeit hatte die Angestell- tengruppe der IG Bergbau 39859 Mitglieder. Es waren also 66,6% der be- schäftigten Bergbauangestellten in der IG Bergbau organisiert. Der Gewerk- schaft der technischen und kaufmännischen Bergbauangestellten sollen un- gefähr 3000 Mitglieder und unmittelbar der DAG rund 500 Mitglieder, die vor- wiegend aus dem Erdölsektor kommen, angehören. Klammert man aus der Zahl der beschäftigten Angestellten noch ungefähr 8000 AT-Angestellte (Ober- steiger, Fahrsteiger, Betriebsführer usw.) aus, die zum größten Teil nicht organisiert sein dürften, so ist der Prozentsatz der unorganisierten Tarif- angestellten im Bergbau relativ gering.

Das Verhältnis der IG Bergbau zur GdB ist kein gutes. Beide sind der Mei- nung, daß die gewerkschaftliche Heimstatt der Angestellten nur bei ihnen sein könnte. Der Kampf um das einzelne Mitglied wird ziemlich scharf geführt; entsprechend ist die Sprache in den Flugblättern. Die Vorteile, die die Ge- werkschaft der technischen und kaufmännischen Bergbauangestellten als spä- tere Gründung bietet, sind die niedrigen Beiträge und die höheren Unter- stützungen; die Mitgliederwerbung wird von der GdB oft unter dem Hinweis hierauf geführt.

Nun wird eine kleine Gewerkschaft ohne die größere Konkurrenzorganisation wohl kaum einen Streik ausrufen. Die GdB hat bisher ihren Streikwillen auch noch nicht gezeigt in Fällen, in denen die IG Bergbau bereit war, den Streik auszurufen¹⁰; die Satzung der GdB sieht allerdings als Aufgabe der Gewerk-

⁹ § 44 der Satzung der DAG in der Fassung von September 1951.

¹⁰ Anlässlich der Lohn- und Gehaltsverhandlungen, die zum Abschluß eines Tarifvertrages zum 1. 4. 1955 führte, hatte die GdB ihre Mitglieder aufgefordert, sich nicht an der Urabstimmung zu beteiligen.

schaft den Abschluß von Tarifverträgen „unter Anwendung aller gewerkschaftlicher Mittel“¹¹ vor.

Auf der anderen Seite können die Sätze der Krankenunterstützungen in einer reinen Angestelltenorganisation bedeutend höher liegen als in einer Industriegewerkschaft, da von dieser Einrichtung viel weniger Gebrauch gemacht werden kann, weil die Angestellten ihr Gehalt für sechs Wochen weiterbeziehen. Natürlich nehmen auch in einer Industriegewerkschaft die Angestellten die gewerkschaftliche Krankenunterstützung viel weniger in Anspruch als die Arbeiter. Ein entsprechend differenzierter Beitrag für Arbeiter und Angestellte ist aber schlecht denkbar, da die Beitragshöhe sich nach der Leistungsfähigkeit richten soll, ganz abgesehen davon, wie groß Nutzen oder Vorteil ist, die der einzelne aus den gewerkschaftlichen Einrichtungen zieht. — Die Sterbeunterstützung liegt dagegen bei der IG Bergbau bedeutend höher.

Nun wird die Höhe der Beiträge und der Unterstützungen nur in zweiter Linie von den Angestellten bei ihrer Entscheidung beachtet werden, ob sie sich einem Berufsverband oder der zuständigen Industriegewerkschaft anschließen sollen. Entscheidend wird sein, welche Organisationsform die Interessen der Angestellten besser durchzusetzen vermag. Dabei darf man wohl behaupten, daß im Bergbau, in der Hüttenindustrie und in der Großchemie jedenfalls eine einheitliche Gewerkschaft von Arbeitern und Angestellten wirksamer ist¹², da die Angestellten ihre Tarifforderungen hier mit Unterstützung der Arbeiter besser durchzusetzen vermögen als ohne diese. Die Gewerkschaft der technischen und kaufmännischen Bergbauangestellten spielt bei Tarifvertragsverhandlungen eine untergeordnete Rolle. Sie wird zu den fast immer neben den eigentlichen Tarifvertragsverhandlungen im Steinkohlenbergbau laufenden Gesprächen zwischen Regierung, Unternehmensverbänden und Gewerkschaft nicht hinzugezogen, sie nimmt auch nicht teil an den ad hoc gebildeten Untersuchungskommissionen über die Kosten- und Ertragslage des Steinkohlenbergbaus. Die Möglichkeiten der GdB erschöpfen sich in der nachträglichen Unterzeichnung der zwischen Unternehmensverband und IG Bergbau abgeschlossenen Tarifverträge.

Die Gehaltsforderungen, die die GdB stellt, liegen gewöhnlich etwas höher als die Forderungen der IG Bergbau. Ein gemeinsames Vorgehen von IG Bergbau und GdB ließe sich nur dadurch erreichen, daß die GdB die Maßnahmen der IG Bergbau unterstützt. Forderungen und Maßnahmen werden aber fast nie vorher abgestimmt; das kann dazu führen, daß die Kündigung eines Tarifvertrages durch die IG Bergbau für die GdB so überraschend kommt, daß sie infolge des überschrittenen Kündigungstermins nicht mehr kündigen kann. Das schlechte Verhältnis zwischen der IG Bergbau bzw. der Angestelltengruppe der IG Bergbau und der Gewerkschaft der technischen und kaufmännischen Bergbauangestellten in der DAG findet seinen Ausdruck in einer Reihe von Prozessen. Auf diesem Wege hat die GdB auch versucht, in einigen

¹¹ § 3 der Satzung der Gewerkschaft der technischen und kaufmännischen Bergbauangestellten vom 1. 8. 1951.

¹² Brumlop, Kurt, Angestellte und Gewerkschaftseinheit, GewMh. 1954, S. 229.

Fällen das Vorschlagsrecht für die außerbetrieblichen Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsräten der Gesellschaften zugesprochen zu bekommen, die dem Mitbestimmungsgesetz (MBG) unterliegen. Die Versuche endeten immer erfolglos, da die Angestellten der betreffenden Unternehmungen überwiegend in der IG Bergbau organisiert sind. Eine Erfolgchance besteht deshalb nur bei großen Aufsichtsräten, da das Vorschlagsrecht entsprechend der Mitgliederstärke über das d'Hondsche Verfahren errechnet wird.

Eine Gewerkschaft, die wie die IG Bergbau Einheitsgewerkschaft sein will, wird, solange sie am Einheitsprinzip festhält, und solange sie nicht durch die Verhältnisse gezwungen wird, eine dauernde und feste Zusammenarbeit mit einer Angestelltenorganisation ablehnen müssen. Sie glaubt, daß nicht mehr durch Berufsorganisationen oder durch parteipolitische oder religiös getrennte Gewerkschaften die Ziele der Arbeitnehmer durchzusetzen sind; vielmehr ist sie der Ansicht, daß starke Industriegewerkschaften, die alle Arbeiter und Angestellten zusammenfassen wollen, die besten Erfolgsmöglichkeiten durch die gemeinsame Interessenvertretung bieten. Daß die Angestellten im Bergbau die gemeinsame Interessenvertretung anerkennen und unterstützen, beweist die Zahl der Angestelltenmitglieder der IG Bergbau. Ein weiterer Beweis des Vertrauens der Angestellten zur IG Bergbau waren die Vertreterwahlen für die Knappschaftsversicherung. Im Gegensatz zum allgemeinen Ergebnis der Wahlen zur Angestelltenversicherung im Mai 1953, bei denen die DAG mit etwa 380 000 Mitgliedern 665 000 Stimmen auf ihre Liste vereinigen konnte, der DGB mit 650 000 Angestelltenmitgliedern nur 260 000¹³, errang die IG Bergbau von den 152 Sitzen der Versicherten in den Vertreterversammlungen der sieben Knappschaften 150 Sitze. Von den 30 Sitzen, die auf die Vertreter der Angestellten entfielen, konnte die IG Bergbau 28 besetzen; nur zwei Sitze erhielt die Gewerkschaft der technischen und kaufmännischen Bergbauangestellten.

Solange die Angestelltengruppe in der IG Bergbau ihre Eigenständigkeit bewahren kann, solange die nun einmal vorhandenen Sonderinteressen der Angestellten sozial- oder arbeitsrechtlicher Art vertreten werden, dürfte die Mehrzahl der Bergbauangestellten nach wie vor der Einheitsgewerkschaft ihr Vertrauen schenken.

¹³ Brumlop, Angestellte und Gewerkschaftseinheit, a. a. O., S. 229.

Zweiter Teil

Der organisatorische Aufbau der IG Bergbau

1. Kapitel Arbeitsbereich

Die IG Bergbau erstreckt ihr Organisationsgebiet bis zur Wiederherstellung der Einheit Deutschlands über das Gebiet der Bundesrepublik Deutschlands und West-Berlins. In diesem Bereich will sie alle Arbeitnehmer und Beamten organisieren, die in der Bergbauwirtschaft tätig sind. Zum Bergbau werden folgende Bergbauarten gezählt¹:

Steinkohle, Braunkohle, Pechkohle, Erdöl (einschließlich Raffineriebetriebe), Erdgas und bituminöse Gesteine (Olschiefer und Asphaltkalk), Salze (Kalisalz, Steinsalz, Siedesalz und Hüttensalz einschließlich Salzsole).

Eisen- und Manganerze, sonstige Erze (Bleierze, Bleizinkerze, Kupfererze, Schwefel- und Magnetkies).

Schiefer, Bauxit, Gips, Flußspat, Feldspat, Kalkstein, Kalkspat, Kaolin, Ton, Dolomit, Marmor, Schwerspat, Baryt, Quarzit, Quarzsand, Glassand, Quarz, Farberden, Farberze, Kieselerde, Grauwacken und Sandsteine, Graphit, Basalt, Basalt-Lava, Tuffstein, Traß, Bims, Kieselgur, Kalk, Speckstein, Torf (Schwarz- und Weißtorf).

Ohne Zweifel nimmt der Steinkohlenbergbau, der Braunkohlenbergbau, der Erzbergbau und vielleicht noch die Erdölgewinnung und -verarbeitung die gewichtigste Stellung ein. Man versucht von seiten der verantwortlichen Personen in der Bochumer Zentrale der IG Bergbau die Belange der Arbeitnehmer, die in den anderen Bergbauarten tätig sind, mit allem Ernst wahrzunehmen, damit Vorwürfe, wie: „Die an der Ruhr denken nur an den Steinkohlenbergbau“, schnell entkräftet werden können. Wenn man sich trotzdem in erster Linie mit Problemen des Steinkohlenbergbaus beschäftigen muß, so liegt das an der großen volkswirtschaftlichen Bedeutung der deutschen Steinkohlenförderung, an der relativ höheren Unfallgefahr, an der Tatsache, daß rund 80 % der beschäftigten Mitglieder im Steinkohlenbergbau arbeiten und — nicht zuletzt — an der Erfahrung, daß bessere Arbeitsbedingungen am ehesten dann zu erreichen sind, wenn der Steinkohlenbergbau vorangegangen ist.

¹ § 2 der Satzung.

2. Kapitel Organe

Die Organe der IG Bergbau werden nach demokratischen Grundsätzen von den Mitgliedern gewählt. Wahlberechtigung und Wählbarkeit sind in der Satzung geregelt¹. Auch der Minderheitenschutz ist statutarisch festgelegt. So muß in allen Organen der Gewerkschaft, mit Ausnahme der Generalversammlung, wo das zahlenmäßige Verhältnis mehr oder weniger entscheidend ist, die Angestelltengruppe mit mindestens einem Fünftel der Mitglieder des Organs vertreten sein.

I. Die Generalversammlung

Die Generalversammlung, die der Hauptvorstand alle zwei Jahre einzuberufen hat, ist das höchste Organ der Gewerkschaft. Die 300 Delegierten der Generalversammlung, unter denen sich mindestens 25 Delegierte der Angestelltengruppe befinden müssen, werden von den Mitgliedern jeweils für die Dauer bis zur nächsten Generalversammlung gewählt, wodurch es möglich ist, bei besonderen Anlässen kurzfristig eine außerordentliche Generalversammlung einzuberufen.

Zu den Aufgaben und Befugnissen der Generalversammlung gehört u. a.: die Beschlußfassung über die Anträge, die von den Ortsgruppen-Mitgliederversammlungen, den Geschäftsstellen-Delegiertenkonferenzen, den Bezirkskonferenzen, dem Hauptvorstand oder dem Gewerkschaftsjugendtag gestellt werden; die Beschlußfassung über den Geschäfts- und Kassenbericht des Vorstandes und über den Bericht des Kontrollausschusses; die Festlegung der Gewerkschaftspolitik².

II. Hauptvorstand und geschäftsführender Vorstand

Der Hauptvorstand, dem die alleinige Vertretungsbefugnis nach innen und außen und bei allen Rechtsgeschäften obliegt, setzt sich zusammen aus den hauptamtlichen ersten und zweiten Vorsitzenden, neun weiteren hauptamtlichen Mitgliedern und 20 ehrenamtlich tätigen Mitgliedern. Dabei bilden die elf hauptamtlich tätigen Vorstandsmitglieder den geschäftsführenden Vorstand. Auch hier wird die Angestelltengruppe berücksichtigt, indem zwei hauptamtliche und fünf ehrenamtliche Mitglieder der Angestelltengruppe angehören müssen. Daß bei den Entscheidungen des Hauptvorstandes die Stimmung in den Betrieben Berücksichtigung finden kann, ergibt sich aus der Satzungsvorschrift, nach der die Mehrheit der Mitglieder des Hauptvorstandes in Betrieben des Bergbaus als Arbeitnehmer beschäftigt sein muß³.

Dem Hauptvorstand obliegt neben der Einstellung und Entlassung der Sekretäre und Angestellten der Gewerkschaft, neben der Einberufung der Generalversammlung, der Erstellung eines schriftlichen Rechenschaftsberichtes und der Führung der Kassengeschäfte die Auslegung der Satzung und die

¹ § 16 der Satzung.

² § 18 der Satzung.

³ § 19 der Satzung.

Überwachung ihrer Einhaltung. Damit ist das Recht zur Feststellung, ob in Wort oder Tat gegen den statutarischen Grundsatz der parteipolitischen oder religiösen Neutralität verstoßen worden ist, und die Sorge für die Einhaltung dieser Neutralität, dem Hauptvorstand übertragen. Selbstverständlich ist der Hauptvorstand verpflichtet, die Beschlüsse und Richtlinien der Generalversammlung zu beachten.

III. Der Kontrollausschuß

Der Kontrollausschuß, der aus sieben Mitgliedern besteht, und dem kein Angestellter der Gewerkschaft angehören darf, wird von der Generalversammlung zur Überwachung und Prüfung der Kassenführung der Vermögensverwaltung⁴ und der Hauptkasse gewählt. Dieser Ausschuß ist berechtigt, Revisionen jederzeit vorzunehmen; über das Ergebnis seiner Prüfung hat er der Generalversammlung zu berichten. Außerdem ist der Kontrollausschuß Beschwerdeinstanz gegen Beschlüsse des Hauptvorstandes.

⁴ Siehe unten S. 58 ff.

3. Kapitel Verwaltungsaufbau

I. Hauptverwaltung

Jedes der elf Mitglieder des geschäftsführenden Vorstandes ist zugleich Leiter einer der elf Abteilungen der Hauptverwaltung der IG Bergbau in Bochum¹.

II. Bezirke

Auf der mittleren Ebene ist das Organisationsgebiet zur Unterstützung des Hauptvorstandes in zehn Bezirke aufgeteilt (einschließlich Saar). Die Verwaltung dieser Bezirke liegt bei dem Bezirksvorstand, dessen erster Vorsitzender (Bezirksleiter) und dessen stellvertretender Vorsitzender aus der Angestelltengruppe (stellvertretender Bezirksleiter) vom Hauptvorstand bestellt werden, während die anderen Mitglieder, nämlich der Vorsitzende des Bezirksjugendausschusses und mindestens sechs ehrenamtlich tätige Beisitzer, von denen einer der Angestelltengruppe, einer der Jugendgruppe und einer der Gruppe weiblicher Mitglieder angehören muß, von der Bezirkskonferenz für die Dauer von zwei Jahren gewählt werden. Die Delegierten dieser Bezirkskonferenz, deren Zahl von der Mitgliederstärke der Bezirke abhängig ist, werden für zwei Jahre von den Vorsitzenden der Ortsgruppen bzw. den Wahlmännern der Angestelltengruppe gewählt. Neben der Wahl des Bezirksvorstandes (mit Ausnahme des Vorsitzenden und stellvertretenden Vor-

¹ Siehe Anlage I.

sitzenden) und der Revisoren, deren Tätigkeitsberichte die Bezirkskonferenz entgegennimmt, hat sie über gewerkschaftliche Maßnahmen innerhalb des Bezirks zu entscheiden und Anträge zur Generalversammlung vorzubereiten. Zu den Aufgaben des Bezirksvorstandes zählen u. a.: die Vertretung der gewerkschaftlichen Interessen nach den Weisungen des Hauptvorstandes; die Förderung und Überwachung der Tätigkeit der Geschäftsstellen, Ortsgruppen und Gewerkschaftsausschüsse; die Bearbeitung von Schulungs- und Bildungsfragen sowie die Erteilung von Rechtsauskünften in Fragen des Arbeits- und Sozialversicherungsrechts; die Aufstellung der erforderlichen Geschäftsberichte.

III. Geschäftsstellen

Zu jedem Bezirk gehört eine Anzahl von Geschäftsstellen, die die Ortsgruppen und Gewerkschaftsausschüsse zusammenfassen. Auch die Geschäftsstellen werden von einem Vorstand verwaltet, der mit Ausnahme des Geschäftsstellenleiters (erster Vorsitzender) und seines Stellvertreters für zwei Jahre von der Geschäftsstellenkonferenz gewählt wird. Die Delegierten der Geschäftsstellenkonferenzen werden für zwei Jahre von den Vorsitzenden der Ortsgruppen bzw. den Wahlmännern der Angestelltengruppe gewählt. „Die Geschäftsstellenkonferenz hat die Tätigkeitsberichte des Vorstandes sowie die Berichte der Revisoren entgegenzunehmen. Sie hat über gewerkschaftliche Maßnahmen der Geschäftsstelle zu beraten, Anträge zur Bezirkskonferenz und zur Generalversammlung vorzubereiten sowie die Wahl des Geschäftsstellenvorstandes und der Revisoren zu tätigen².“ Die Befugnisse des Geschäftsstellenvorstandes bestehen in der Wahrnehmung der gewerkschaftlichen Interessen nach den Weisungen des Hauptvorstandes und des Bezirksvorstandes, in der Überwachung und Förderung der Tätigkeit der Ortsgruppen und Gewerkschaftsausschüsse, in der Bearbeitung von Schulungs- und Bildungsfragen und von sozial- und wirtschaftspolitischen Angelegenheiten und — nicht zuletzt — in der Begutachtung von Anregungen aus den Ortsgruppen und Gewerkschaftsausschüssen sowie deren evtl. Weiterleitung an den Bezirksvorstand oder Hauptvorstand. Ein großer Teil der Aufgaben wird von der unmittelbaren Beratung der Mitglieder in arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Fragen und von der Vertretung der Mitglieder vor Arbeits- und Sozialgerichten ausgefüllt.

IV. Die Ortsgruppen

Die Frage, ob Berufsverbände oder Industriegewerkschaften die gewerkschaftlichen Aufgaben besser erfüllen können, ist in der Gewerkschaftsbewegung, besonders nach dem ersten Weltkrieg, heftig diskutiert worden. Nicht minder diskutiert wurde aber auch die Frage der Grundlage, der untersten Zellen der Gewerkschaftsorganisation. Vor 1933 waren im allgemeinen die Ortsgruppen die Organisationsform der Bergarbeiterorganisation. Diese alte Organisationsform der Ortsgruppen ist nach dem zweiten Weltkrieg beim Neuaufbau der

² § 22 Ziff. 4 der Satzung.

IG Bergbau in einigen Bezirken und in einigen Orten wieder eingeführt worden. Im größten Teil des Verbandsgebietes, vor allem in den Bezirken an der Ruhr, wählte man als Grundlage der Organisation die Betriebs- oder Schachtgewerkschaftsgruppe. Man glaubte damals, daß die Betriebsgewerkschaftsgruppe den höchsten Wirkungsgrad verspräche und sich ein gute Möglichkeit biete, ein Mitbestimmungsrecht in der Bergbauwirtschaft und in den Bergbauunternehmen zu verwirklichen³. Es wurde aber auch schon damals die Notwendigkeit erkannt, die Mitglieder in den Wohnorten zusammenzufassen, um die gewerkschaftliche Schulung, die Bearbeitung von knappschaftlichen Aufgaben und die Mitarbeit von Mitgliedern der Bergarbeitergewerkschaft in den Organen der Dachorganisation zu berücksichtigen und zu ermöglichen. Die Nachteile, die die Betriebsgruppen, als Grundlage der gewerkschaftlichen Organisation hatten, wurden aber immer klarer. Während 1948 die Generalversammlung als höchstes Organ der IG Bergbau sich nur mit einigen Stimmen Mehrheit für die Ortsgruppen als Grundlage der Organisation aussprach, stimmte sie 1950 mit überwiegender Mehrheit für die Bildung der Ortsgruppen.

Ein Nachteil der Betriebsgruppen lag in ihrer unterschiedlichen Größe. Besonders im Ruhrgebiet gab es Schachtanlagen, deren Betriebsgruppen 3000 bis 4000 Mitglieder umfaßten. Der Funktionärsstab dieser Gruppen war aber im Verhältnis so klein, daß von einer umfassenden Gewerkschaftsarbeit in diesen Betrieben nicht gesprochen werden konnte. Durch die Bildung von Ortsgruppen ließen sich die Mitglieder viel gleichmäßiger auf die Zellen verteilen; gleichzeitig konnte die Zahl der ehrenamtlichen Funktionäre um ein Vielfaches vergrößert werden, wodurch eine bessere und individuellere Betreuung der Mitglieder zu erreichen war.

Die gewerkschaftliche Aufklärungsarbeit in den Ortsgruppen wurde um so notwendiger, da die fortschreitende Mechanisierung und Rationalisierung ein Gespräch zwischen Funktionär und Mitglied am Arbeitsplatz unmöglich machten und da auch die in vielen Bergbauarten, so im Steinkohlenbergbau an der Ruhr, anfangs übliche Einbehaltung der Gewerkschaftsbeiträge durch das Lohnbüro eine individuelle Ansprache des Mitgliedes durch den Funktionär erübrigte. Die ganze gewerkschaftliche Betätigung drohte, zu unpersönlich zu werden.

Hinzu kam noch, daß die gewerkschaftlichen Belange in der Arbeit der Betriebsgruppen zu wenig berücksichtigt wurden, da die Funktionäre der Betriebsgruppen vielfach die Betriebsratsmitglieder waren, so daß zwischen gewerkschaftlichen Aufgaben und der betriebsverfassungsrechtlichen Arbeit der Betriebsräte nicht die notwendige Trennung gemacht wurde. Die Gewerkschaftsarbeit in den Ortsgruppen kann aber viel besser von betriebsegoistischen Einflüssen freigehalten werden.

So waren die gewerkschaftlichen Schulungs- und Bildungsaufgaben in den Betriebsgruppen, die sich überwiegend mit betrieblichen Fragen befaßten, nicht möglich, die kulturelle Arbeit der Gewerkschaft wurde vernachlässigt.

³ Industrieverband Bergbau, Jahrbuch 1947, S. 29, 36.

Einen weiteren wichtigen Grund zur Wahl der Ortsgruppe als Grundlage der Organisation bilden die aus dem Bergbau als Invalide abgekehrten Mitglieder. Der prozentuale Anteil der Invaliden an der Mitgliederzahl ist mit 14,2% recht erheblich⁴. In den Gebieten, wo Betriebsgruppen bestanden, mußten die invaliden Mitglieder in Invalidenortsrgruppen ihr Eigenleben führen. Damit mußte in der breiten Gewerkschaftsarbeit auf den Rat dieser erfahrenen Bergleute und Gewerkschaftler verzichtet werden. Durch die allgemeine Einführung der Ortsgruppen, die die im Arbeitsprozeß stehenden und invaliden Mitglieder zusammenfaßte, blieb die Erfahrung der Invaliden für alle Mitglieder erhalten. Nicht zuletzt hat man wohl aus politischen Gründen die Betriebsgruppen abgeschafft⁵. Die Kommunisten haben es immer wieder verstanden, in den Mitgliederversammlungen der Betriebsgruppen ihre Propaganda zu machen und Beschlüsse in ihrem Sinn herbeizuführen, die oftmals als gewerkschaftsschädigend angesehen werden mußten. Zwar lassen sich auch Beschlüsse von Ortsgruppen nicht vermeiden, die von radikalen Mitgliedern inspiriert sind. Doch führt die persönliche Bekanntschaft der Mitglieder der Ortsgruppen dazu, daß die Mehrheit der Mitglieder die von einer Partei gesteuerten Antragsteller sehr gut kennt und entsprechende Beschlüsse, die im Sinn dieser Partei liegen, verhindern kann.

Die Änderung der Organisationsgrundlage von den Betriebs- oder Schachtgewerkschaftsgruppen zu den Ortsgruppen ist in den letzten Jahren vollzogen worden. Heute bestehen überall Ortsgruppen, die in den Schwerpunkten des Bergbaus hauptsächlich auf der Basis der Knappschaftssprengel aufgebaut sind.

Der ehrenamtliche Vorstand der Ortsgruppe, der in der Regel aus dem ersten Vorsitzenden, dem stellvertretenden Vorsitzenden, dem Kassierer, dem Schriftführer, dem Bildungsobmann, dem Jugendleiter und fünf Beisitzern besteht, wird von der Ortsgruppenmitgliederversammlung für die Dauer von zwei Jahren in geheimer Wahl gewählt; ebenso wählt die Mitgliederversammlung die drei Revisoren, die monatlich die Kassenbücher prüfen. Der Vorsitzende der Ortsgruppe hat das Recht, die Mitglieder in allen gewerkschaftlichen Angelegenheiten zu vertreten, insbesondere gibt er im Auftrage der Mitgliedschaft seiner Ortsgruppe bei Wahlen zu übergeordneten Organen (Wahl der Delegierten für die Geschäftsstellen- und Bezirkskonferenz) seine Stimme ab. Der Ortsgruppenvorstand soll die Beschlüsse der Generalversammlung und die Anweisungen des Hauptvorstandes, des Bezirks- und Geschäftsstellenvorstandes durchführen, Mitgliederversammlungen zur Schulung und Unterricht einberufen und abhalten, neue Mitglieder werben, Eintritts- und Austrittserklärungen entgegennehmen, die Beiträge kassieren und die gewerkschaftlichen Publikationen den Mitgliedern zustellen.

Besondere Gruppen im Rahmen der Ortsgruppen können die Jugendlichen unter 21 Jahren bilden. Die Angestellten können eigene Ortsgruppen errichten; wenn diese nicht bestehen, muß die Angestelltengruppe mit einem

⁴ Stand: 30. 6. 1956.

⁵ IG Bergbau, Protokoll der 3. Generalversammlung vom 29. 11. bis 2. 12. 1950, S. 212, 213.

Fünftel der Sitze im Vorstand vertreten sein, wobei das Vorschlags- und Wahlrecht hierfür nur die Mitglieder der Angestelltengruppe haben.

V. Die Gewerkschaftsausschüsse in den Betrieben

Trotz der Entscheidung für die Ortsgruppen als Grundlage der gewerkschaftlichen Arbeit mußte auch für die Wahrnehmung der gewerkschaftlichen Interessen und für die Betreuung der Mitglieder im Betrieb eine Form gefunden werden. Diese Zelle gewerkschaftlicher Arbeit im Betrieb war anfangs um so notwendiger, weil im Rahmen der früher üblichen Betriebskassierung⁶ die Einziehung der Beiträge, die Kontrolle der Beitragszahlung, die Buchung und die Abrechnung der Beiträge und die Revision der Kasse von Gewerkschaftsmitgliedern aus dem Betrieb wahrgenommen werden mußten.

Nach der allgemeinen Einführung der Hauskassierung⁷ entfielen diese Aufgaben der Gewerkschaftsausschüsse in den Betrieben. Die Satzung⁸ umreißt die Aufgaben des Gewerkschaftsausschusses jetzt nur noch generell mit „Wahrnehmung der gewerkschaftlichen Interessen“ im Betrieb. Dazu dürfte gehören die Zusammenarbeit mit den Betriebsräten, vor allem bei der Prüfung, ob die tariflichen Bestimmungen eingehalten werden.

Selbstverständlich kann der Gewerkschaftsausschuß bei Arbeitskämpfen, die von der Gewerkschaft gebilligt werden, sich als Streikleitung für den Betrieb konstituieren. Dieser Möglichkeit trägt die Zusammensetzung des Gewerkschaftsausschusses Rechnung, der in der Regel aus dem ersten Vorsitzenden, dem stellvertretenden Vorsitzenden, dem Kassierer, dem Schriftführer, dem Jugendvertreter und sechs Beisitzern besteht, wobei die Spitzenfunktionen nicht mit Mitgliedern des Betriebsrates besetzt sein sollen. Damit soll vermieden werden, daß sich Betriebsratsmitglieder, denen eine gewisse Friedenspflicht im Streik obliegt, exponieren, vor allem im Hinblick auf Streikbrecher. Der Betriebsratsvorsitzende und sein Stellvertreter gehören deshalb dem Gewerkschaftsausschuß nur als Beisitzer an, wenn sie Mitglieder der IG Bergbau sind.

Während der Betriebsratsvorsitzende und sein Stellvertreter kraft ihres Amtes dem Gewerkschaftsausschuß als Beisitzer angehören, werden die anderen Ausschußmitglieder gewählt, und zwar sind wahlberechtigt die in dem Betrieb beschäftigten Mitglieder der IG Bergbau, sofern die persönliche und fachliche Eignung vorliegt. Auch hier ist die Angestelltengruppe mit einem Fünftel der Sitze im Ausschuß zu berücksichtigen, wobei das Vorschlags- und Wahlrecht hierfür den Mitgliedern der Angestelltengruppe zusteht.

VI. Ehrenamtliche und hauptamtliche Funktionäre

Insgesamt bestanden am 31. Dezember 1956 im Bundesgebiet 392 Gewerkschaftsausschüsse in den Betrieben und 1845 Ortsgruppen. Da in jedem Gewerkschaftsausschuß im Betrieb und in jeder Ortsgruppe ungefähr 10 bis 12

⁶ Siehe unten S. 53 ff.

⁷ Siehe unten S. 55 ff.

⁸ § 24 der Satzung.

ehrenamtliche Funktionäre tätig sind, kann man deren Zahl abschätzen, wenn auch berücksichtigt werden muß, daß die Funktion der Ortsgruppenvorstands- und der Gewerkschaftsausschußmitglieder im Betrieb vielfach in Personalunion ausgeübt wird. Dazu kommen noch die ehrenamtlichen Funktionäre auf den anderen Organisationsstufen bis hinauf zu den 20 ehrenamtlichen Mitgliedern des Hauptvorstandes.

Hauptamtlich waren am 31. Dezember 1956 208 Sekretäre (einschließlich der elf Mitglieder des geschäftsführenden Vorstandes und der Bezirks- und Geschäftsstellenleiter) tätig. Bei einer Mitgliederzahl von 589 846 zu diesem Zeitpunkt entfielen auf etwa 2830 Mitglieder ein hauptamtlicher Sekretär. Bei der Beurteilung darüber, ob diese Anzahl der Sekretäre hoch oder niedrig erscheint, muß die Vielzahl der Bergbauarten und deren Ausbreitung über das gesamte Bundesgebiet berücksichtigt werden.

Je größer der Aufgabenbereich der Gewerkschaft wurde, um so dringender zeigt sich auch die Notwendigkeit, Sekretäre mit Hochschulausbildung einzustellen. Zu den 208 Sekretären zählen sechs Sekretäre, die ein Universitätsstudium absolviert haben und unter denen drei Volkswirte, ein Betriebswirt und ein Jurist sich befinden.

Viele der jüngeren Sekretäre sind auf der Akademie der Gemeinwirtschaft in Hamburg, auf der Akademie der Arbeit in Frankfurt und der Sozialakademie in Dortmund ausgebildet worden.

4. Kapitel Wer herrscht in der Gewerkschaft?

Die unabhängige Gewerkschaft westlicher Prägung setzt die Demokratie westlicher Prägung voraus, die Demokratie ist ihr Lebenselement. Sind die Gewerkschaften nun selbst demokratische Institutionen?

In den vorigen Kapiteln ist gezeigt worden, daß die Organe der Gewerkschaft (Generalversammlung, Vorstand, Kontrollausschuß) in allgemeiner, freier und geheimer Wahl gewählt werden. Da die wesentlichsten Voraussetzungen für eine demokratische Entwicklung gegeben sind, müßte man die IG Bergbau als demokratische Institution ansehen¹.

Nun finden Generalversammlungen, auf denen u. a. der Vorstand gewählt wird, in der Regel nur alle zwei Jahre statt. Das ist ein verhältnismäßig langer Zeitraum, was sich allerdings durch die hohen Kosten, die die Durchführung von Generalversammlungen mit sich bringt, rechtfertigen läßt. Damit liegt die Macht in erster Linie beim Hauptvorstand, der ja als ständiges Organ kraft Satzung die Gewerkschaft nach innen und außen vertritt; der Kontrollausschuß nimmt keinen Einfluß auf die Gewerkschaftspolitik.

¹ Während der Frankfurter DGB-Kongreß 1954 sich zu über 50% aus hauptamtlichen Gewerkschaftsfunktionären zusammensetzte, stehen die Delegierten der Generalversammlung der IG Bergbau nicht in einem Anstellungsverhältnis zur Gewerkschaft.

Wie können die Mitglieder zwischen den Generalversammlungen den Vorstand beeinflussen? Die Mitglieder können in den untersten Zellen der Gewerkschaft, in den Ortsgruppen bzw. in den Gewerkschaftsausschüssen im Betrieb, Entscheidungen treffen, die sie als Anregungen an den Hauptvorstand weiterreichen können. Gleichlautende Anregungen von sehr vielen Ortsgruppen könnte die Politik der Gewerkschaftsleitung beeinflussen. Tatsächlich ist die Anteilnahme des einzelnen Mitgliedes an den Veranstaltungen der Ortsgruppen gering. Dieser Tatbestand ist nicht nur bei der IG Bergbau und bei den deutschen Gewerkschaften zu verzeichnen, in den USA ist das nicht anders. „But the existence of opportunity does not necessarily mean that every member takes advantage for that opportunity. And in this respect the trade-union-member is not much different from the citizen in regard to the nation-state. Just as many citizens fail to take advantage of their opportunity to vote, so, too, many trade-union-members fail to take advantage of their opportunity to participate in policymaking².“ Der Versammlungsbesuch ist hüben wie drüben sehr mangelhaft, weil die verschiedensten individuellen Interessen der Gewerkschaftsmitglieder stärker sind als der Wille zur Einflußnahme auf die Gewerkschaftspolitik³.

Die Stellung des Vorstandes wird noch dadurch verstärkt, daß die Wiederwahl der Vorstandsmitglieder üblich ist. Auch das trifft nicht nur auf die IG Bergbau zu. Clyde E. Dankert stellt in der nordamerikanischen Gewerkschaftspraxis fest: „In actual practice elections in the nationals and internationals are in the great majority of cases uncontested, re-elections ordinarily being the rule. An organized and influential opposition is generally lacking⁴.“ Die Wahlen für den Vorstand, besonders für den elfköpfigen geschäftsführenden Vorstand der IG Bergbau, vollziehen sich gewöhnlich in der Weise, daß die Delegierten den einzigen Vorschlag, nämlich Wiederwahl, akzeptieren — natürlich in geheimer und schriftlicher Wahl. Für ein durch Tod, Altersgründe oder aus sonstigen persönlichen Gründen nicht mehr kandidierendes Vorstandsmitglied liegt gewöhnlich ebenfalls ein Vorschlag des Vorstandes vor, der akzeptiert wird.

Man kann nicht sagen, daß diese Praxis schlechthin undemokratisch sei. Zudem wird diese Regie nicht nur von den Gewerkschaften praktiziert. Es spricht vieles für den Vorschlag des Vorstandes, weil von ihm auf Grund seiner Kenntnis der Dinge u. U. besser der richtige Mann für eine bestimmte Aufgabe vorgeschlagen werden kann als von einer Zufallsmehrheit in der Generalversammlung. Die Praxis der Wiederwahl kann aber auch dazu führen, daß nichtqualifizierte Personen immer wieder erneut in den Vorstand gewählt werden; in gewisser Weise läßt sich diese Tatsache beim Vorstand

² Shister, Joseph, *Economics of the Labor Market*, Chicago, Philadelphia, New York, 1949, S. 151.

³ Vgl. auch Kopald, Sylvia, *Democracy and Leadership*, in Bakke & Kerr, *Unions, Management and the Public*, New York, 1949, S. 180/181.

⁴ Dankert, Clyde E., *Contemporary Unionism in the United States*, New York. 2. Auflage, 1949, S. 434.

der IG Bergbau feststellen, dem Mitglieder angehören, die in der unruhigen Zeit der ersten Nachkriegsjahre in den Vorstand gewählt wurden, deren Wiederwahl heute aber qualifizierten Funktionären den Weg in den Vorstand versperrt.

Wenn nicht nur bei Wahlen, sondern auch in anderen Fragen die Delegierten meistens im Sinne der Auffassung des Vorstands stimmen, so wird es einmal an den besseren Argumenten liegen, die der Vorstand aus seiner besseren Kenntnis der Dinge hat; man darf aber nicht unterschätzen, daß „in convention . . . the machine presents a united front to a divided mass⁵“. Dazu hat der Vorstand in den Presseorganen der Gewerkschaft ein einflußreiches Mittel in der Hand, um in seinem Sinn die Delegierten zu beeinflussen.

Die vorstehenden Bemerkungen dürfen nun nicht in dem Sinn aufgefaßt werden, daß die Mitgliedschaft ihren Einfluß auf die Politik des Verbandes vollkommen verloren hat, weil sie zu wenig Anteilnahme zeigt bzw. einer geschickten Regie zum Opfer fällt. Das einzelne Mitglied wird genau seine Arbeitsbedingungen, das Ergebnis gewerkschaftlicher Arbeit, kennen. Wenn die Entwicklung dieser Arbeitsbedingungen nicht in der von der Masse der Mitglieder erwarteten Weise sich vollzieht, kann es zu Massenprotesten und zu Mitgliederverlusten für die Gewerkschaft kommen; letztlich könnte trotz aller Regie der für diese von der Mitgliedschaft ungünstig gewerteten Politik verantwortliche Vorstand nicht im Amt bestätigt werden. In dieser Hinsicht hat der Vorstand in seiner Politik die Reaktion der Mitglieder zu berücksichtigen.

Furtwängler beantwortet die Frage, ob die Verfassung der Gewerkschaften demokratisch ist, wie folgt: „Der Grad ihres demokratischen Funktionierens entspricht genau dem Grad der tätigen Anteilnahme der Mitglieder an ihrem Gebaren und kann bei Apathie der letzteren auf den Nullpunkt sinken. Bei zunehmender Kompliziertheit der internen und öffentlichen Geschäfte wird allerdings die tätige Anteilnahme aus Reih und Glied schwieriger, und die Möglichkeit, daß Maschinerie und Routine die organische Wechselbeziehung zwischen Mitgliederwillen und Führungsinitiative schwächen oder überwuchern, entsprechend größer⁶.“

Der zweite Satz dieses Zitats macht deutlich, daß die Lethargie des einzelnen Mitgliedes nicht nur daher rührt, daß es persönlichen Interessen den Vorzug gibt. Die zunehmende Kompliziertheit bedingte einen großen bürokratischen Apparat und die Tätigkeit von hauptamtlichen Funktionären, die für eine Aktivität der „rank and file“ nur noch wenig Raum ließen. Aus der „Bewegung“ ist die „Institution“ geworden, die ohne Mitwirkung des einzelnen Mitgliedes funktioniert. Nur beim Arbeitskampf bzw. bei der ihm vorangehenden Urabstimmung ist die Mitwirkung notwendig, muß die „Bewegung“ da sein; die Kampf Stimmung und -bereitschaft kann auch heute noch relativ leicht geweckt werden. Zusammenfassend kann man sagen, daß es gar nicht der Wunsch der Gewerkschaftsleitung zu sein braucht, in autokratischer Form zu regieren. Wenn die Gewerkschaftspolitik nicht in vollkommen demokrati-

⁵ Kopald, Democracy and Leadership a. a. O., S. 182.

⁶ Furtwängler, Die Gewerkschaften, a. a. O., S. 34/35.

scher Weise betrieben werden kann, so liegt das einmal an der Notwendigkeit eines bürokratischen Apparates für eine Massenorganisation mit ihren vielfältigen Aufgaben, wie es die IG Bergbau nun einmal ist, der für die Aktivität des einzelnen Mitgliedes nur wenig Spielraum läßt, zum anderen an der geringen Anteilnahme der Mitglieder.

Durch die — gewollte oder ungewollte — starke Position, die die Gewerkschaftsleitung einnimmt, ist die Entwicklung der Gewerkschaft im starken Maß von den Qualifikationen der Vorstandsmitglieder abhängig.

Im heutigen Stadium der „befestigten Gewerkschaft“ oder der „Sozialpartnerschaft“ ist der kämpferische Leiter nicht mehr unbedingt notwendig. „The representative labor leader of today is not as hard — fisted as his counterpart of ten, twenty, and thirty years ago, and there is no need for his being so. The unions today require fewer generals and more statesmen and administrators⁷ . . .“ Daß diese „statesmen and administrators“ noch zuwenig anzutreffen sind, liegt nicht zuletzt an der üblichen Wiederwahl nichtqualifizierter Vorstandsmitglieder. Fachleute mit hochschulmäßiger Ausbildung in den Vorstand zu wählen, ist bei der IG Bergbau noch nicht erwogen worden. Im Gegensatz zu der ausländischen Praxis hatten Akademiker keine Chancen, Mitglieder der Gewerkschaftsleitung zu werden. Ob sich das in Zukunft ändern wird, wofür die Wahl eines Juristen in den neunköpfigen hauptamtlichen Bundesvorstand des DGB und eines Volkswirts in den dreiköpfigen hauptamtlichen Landesbezirksvorstand des DGB in Nordrhein-Westfalen sprechen könnte, bleibt abzuwarten.

Eine nicht zu unterschätzende Gefahr für die Gewerkschaftspolitik liegt darin begründet, daß die faktisch für diese Politik entscheidenden Vorstandsmitglieder durch eine Amterkumulation in ihrer eigentlichen Aufgabe beeinträchtigt werden können. Eine Verteilung der gewerkschaftlichen Aufgaben in Aufsichtsräten, in den den Gewerkschaften nahestehenden Banken, Versicherungsgesellschaften und Wohnungsbaugenossenschaften, in nationalen und internationalen Organisationen auf Fachsekretäre täte den Spitzenfunktionären genau so not wie eine Entlastung der Manager in der Wirtschaft durch eine sinnvolle Verteilung der Aufgaben. Schließlich hängt die Entwicklung einer Gewerkschaft, nicht zuletzt auch ihre Größe, heute mehr denn je von der Gewerkschaftsleitung ab.

⁷ Shister, *Economics of the Labor Market*, a. a. O., S. 424.

5. Kapitel Das Verhältnis zum DGB

Die IG Bergbau ist — gemeinsam mit 15 anderen Gewerkschaften — Mitglied des DGB, der 1949 gegründet worden ist. Die IG Bergbau ist in sämtlichen Organen des DGB vertreten. Die Delegierten zum Bundeskongreß werden von

¹ § 10 Ziff. 4 der DGB-Satzung in der Fassung nach dem 4. ordentlichen Bundeskongreß in Hamburg 1956.

den angeschlossenen Gewerkschaften gewählt¹, der Bundesvorstand besteht aus neun hauptamtlichen Mitgliedern und je einem Vertreter der angeschlossenen Gewerkschaften², in den Bundesausschuß³ kann die IG Bergbau drei Vertreter entsenden. Ebenfalls ist die Mitwirkung in den Organen der Landesbezirke des DGB gegeben. Als unterste organisatorische Einheit des DGB sind Kreis- bzw. Ortsausschüsse gebildet, die in der Regel mit den Arbeitsamtsbezirken zusammenfallen; diese Kreis- und Ortsausschüsse sind nichts anderes als die Gemeinschaft der Kreis- bzw. Ortsverwaltungen der Gewerkschaften im DGB. Der Vorstand dieser Kreis- bzw. Ortsausschüsse wird von einer Delegiertenversammlung gewählt, die sich aus den gewählten Vertretern der Gewerkschaften im DGB zusammensetzt; ihm obliegt u. a. die Behandlung aller gemeinsamen gewerkschaftlichen Angelegenheiten, die Durchführung der gewerkschaftlichen Werbung und die Unterstützung leistungsschwacher Gewerkschaften bei der Erfüllung ihrer Aufgaben⁴.

Satzungsmäßig ist der Zweck des DGB die Zusammenfassung aller Gewerkschaften zu einer wirkungsvollen Einheit. Man findet häufig die These: „Starke Gewerkschaften — schwacher Bund⁵“ — und vergleicht den DGB mit einem Staatenbund, in dem die einzelnen Gewerkschaften eine weitreichende Autonomie besitzen. Tatsächlich liegt die Durchführung der traditionellen gewerkschaftlichen Aufgaben bei den einzelnen Gewerkschaften; sie haben vor allen Dingen die Tarifhoheit. Den Gewerkschaften fließen unmittelbar die Beiträge ihrer Mitglieder zu, während der Bund durch Beiträge seiner Mitglieder, der 16 Gewerkschaften, alimentiert wird.

Die unterschiedliche Größe der einzelnen Gewerkschaften ist in der Zusammensetzung des Bundesvorstandes und des Bundesausschusses dadurch ausgeglichen, daß die Zahl der diesen Gremien angehörenden Vorstandsmitglieder der Gewerkschaften sich nicht nach der Zahl der Mitglieder der einzelnen Gewerkschaften richtet (mit gewissen Abweichungen beim Bundesausschuß). Beim Bundeskongreß entscheidet die Mitgliederzahl einer Gewerkschaft über die auf sie entfallende Zahl von Delegierten; hier kommt das Gewicht einer zahlenmäßig großen Organisation voll zum Tragen, besonders, weil hier die hauptamtlichen Gewerkschaftsfunktionäre den größten Anteil der Delegierten stellen. Eine Gleichstellung der großen mit den kleinen Gewerkschaften im gesamten Organisationsgefüge ist aber höchstens de iure erreicht. Tatsächlich sind es besonders die großen Gewerkschaften, die sich im Laufe der Jahre immer mehr verselbständigen haben. Sie zeigen wenig Neigung, sich einer höheren gewerkschaftlichen Autorität unterzuordnen.

Natürlich wird dadurch eine Koordinierung der Gewerkschaftspolitik erschwert. Von einer Koordinierung der Lohnpolitik und der Arbeitszeitpolitik kann keine Rede sein, sonst könnte nicht von der größten Gewerkschaft im DGB, die zahlenmäßig auch die größte Einzelorganisation auf der Erde ist,

¹ § 11 der DGB-Satzung.

² § 12 der DGB-Satzung.

³ § 15 der DGB-Satzung.

⁴ Vgl. u. a. Triesch, Günter, Die Macht der Funktionäre, Düsseldorf 1956, S. 10 ff.

der IG Metall, eine Politik proklamiert werden, die auf die „Fußkranken der Wirtschaft“ (gemeint ist vornehmlich der Bergbau) keine Rücksicht mehr zu nehmen bereit ist. Die Verantwortung, in die die Gewerkschaften hineingewachsen sind und die die IG Bergbau häufig betont, läßt diesen Gruppenegoismus nicht mehr zu. Eine bessere Koordinierung durch einen starken DGB könnte hier ein widersprüchliches Handeln der einzelnen Gewerkschaften vermeiden. Es bleibt abzuwarten, ob die in der letzten Zeit häufiger zu hörende Forderung: „Starke Gewerkschaften in einem starken Bund“, die auch aus den Reihen der Industriegewerkschaften kommt, sich realisieren läßt.

Dritter Teil

Die Entwicklung der IG Bergbau

1. Kapitel Personell

Gerade im Bergbau ist ein großer und gut ausgebildeter Funktionärstab notwendig, wenn man das Ziel erstrebt, möglichst alle im Bergbau Beschäftigten zu organisieren; beträgt doch der Anteil der im Steinkohlenbergbau beschäftigten Mitglieder mit 384 442 an der Zahl aller im gesamten Bergbau beschäftigten Mitglieder fast 80 % (Stand: 30. Juni 1956). Und gerade in diesem Block vollziehen sich sehr starke Bewegungen, die von der Fluktuation der Belegschaft im Steinkohlenbergbau hervorgerufen werden. Im Jahre 1955 wechselten von Schachtanlage zu Schachtanlage im Steinkohlenbergbau 32 112 Arbeiter; der Zugang an Arbeitern betrug 72 327 und der Abgang 72 835 im Steinkohlenbergbau¹. Im Jahresdurchschnitt 1955 waren 480 765 Arbeiter im Steinkohlenbergbau angelegt, so daß rund 15 % der Belegschaft abgewandert und 15 % zugewandert waren, wobei die Fluktuation von Bergwerk zu Bergwerk unberücksichtigt ist.

Diese starke Belegschaftsbewegung bringt eine entsprechende Mitgliederbewegung mit sich. Um ein Sinken des Organisationsprozentsatzes zu vermeiden, bedarf es ständiger Arbeit der Funktionäre, damit unter den neuangelegten Arbeitern Mitglieder gewonnen werden, die den Verlust durch die Abkehrungen ausgleichen.

Die IG Bergbau hatte an Mitgliedern (jeweils am Jahresende):

	Arbeiter	Angestellte	Beamte	Invaliden	Insgesamt
1946:	273 413	27 465		18 725	319 603
1947:	382 677	29 956		30 794	443 427
1948:	444 144	35 408		35 635	515 187
1949:	461 134	34 914		38 251	534 299
1950:	498 437	35 782		46 442	580 661
1951:	525 723	38 240		52 299	616 262
1952:	546 322	40 548	80	57 580	644 530
1953:	531 280	39 753	95	65 152	636 280
1954:	470 310	39 095	96	76 242	585 743
1955:	454 167	39 563	105	79 097	572 932
1956: (30. 6.)	447 722	39 859	102	80 315	567 998

¹ Vgl. Zahlen zur Kohlenwirtschaft, herausgegeben von Statistik der Kohlenwirtschaft e. V., Essen, Mai 1956, Heft Nr. 32, S. 44.

Die Zahlen für 1946 und 1947 erfassen nur die Mitglieder in der britischen Zone, die für 1948 weisen den Mitgliederstand am Jahresende 1948 für die britische und amerikanische Zone aus. Ab 1949 sind die Zahlen vergleichbar, da sie nun den Mitgliederbestand des Bundesgebietes angeben.

Das Maximum der Mitgliederentwicklung wurde im Monat Mai 1953 mit 657 439 Mitgliedern erreicht. Dieses Datum ist gleichzeitig ein wichtiges Datum in der Geschichte der IG Bergbau. Während in den meisten Betrieben die Beitragserhebung über die Lohnbüros üblich war, mußte von diesem Zeitpunkt die Betriebskassierung in den Steinkohlenrevieren an der Ruhr, im Aachener und niedersächsischen Raum durch die Hauskassierung ersetzt werden. Zur Durchsetzung der Forderungen für den ersten Manteltarifvertrag für die Steinkohlenreviere nach dem zweiten Weltkrieg, vor allem hinsichtlich einer Schichtzeitverkürzung, hatte der Vorstand der IG Bergbau nach vorangegangener Urabstimmung einen Streik beschlossen, der am 19. Januar 1953 beginnen sollte. Am 16. Januar 1953 stimmten die Unternehmensverbände Ruhr und Aachen im Bundeswirtschaftsministerium der geforderten Schichtzeitverkürzung zu. Die Androhung eines Arbeitskampfes nahmen die Unternehmensverbände Ruhr, Aachen und Niedersachsen aber zum Anlaß, die Betriebskassierung aufzukündigen. Die ursprünglich sofortige Aufkündigung änderte man schließlich in eine Kündigung per 31. Mai 1953 um². Statt der Gewerkschaftsausschüsse in den Betrieben mußten die Ortsgruppen die Kassierungsgeschäfte übernehmen. Welchen Umfang die Umstellung durch die Aufkündigung der Betriebskassierung im Steinkohlenbergbau für die Organisation annahm, wird klar, wenn man weiß, daß am 31. Mai 1953 (Kündigungstermin) noch 87%, am 31. Dezember 1953 nur 9,7% des Brutto-Beitragsaufkommens aus der Betriebskassierung stammten³.

Die Umstellung von Betriebs- auf Hauskassierung ist deshalb für die Beurteilung der Mitgliederentwicklung von Bedeutung, weil die Mitglieder in der Zeit der Betriebskassierung nicht mit der notwendigen Genauigkeit erfaßt wurden bzw. erfaßt werden konnten. Infolge der starken Fluktuation und des hohen Prozentsatzes Kontraktbrüchiger unter den Abkehrenden wurden häufig Mitglieder in den Karteien geführt, die abgekehrt waren oder schon auf einer anderen Schachanlage Arbeit aufgenommen hatten und dort Mitglieder der Betriebsgewerkschaftsgruppe geworden waren. Diese Fehlerquellen in den Mitgliederstatistiken konnten im Rahmen der Hauskassierung schnell beseitigt werden, da der Kassierer nun wöchentlich das Mitglied zur Zeitungszustellung oder Beitragskassierung in seiner Wohnung aufsuchte.

Der Rückgang in der Mitgliederzahl von 1952 auf 1953 und 1954 ist also z. T. nicht echt, da die Zahlen bis 1952/53 infolge Fehler in der statistischen Erfassung als überhöht angesehen werden können.

Entsprechend überhöht ist auch die Organisationsquote in diesen Jahren.

² Zum 1. Oktober 1953 kündigte auch der Unternehmensverband für das linksrheinische Braunkohlenrevier die Betriebskassierung.

³ IG Bergbau, Jahrbuch 1953, S. 206.

	Beschäftigte	Beschäftigte Mitglieder	Organisations- quote
31. 12. 1950:	590 686	534 219	90,4 %
31. 12. 1951:	619 676	563 963	91,0 %
31. 12. 1952:	639 120	586 950	91,8 %
31. 12. 1953:	651 605	571 033	87,6 %
31. 12. 1954:	643 771	509 405	79,1 %
31. 12. 1955:	645 801	493 835	76,5 %
30. 6. 1956:	650 539	487 683	75,0 %

In den verschiedenen Bergbauarten hat der Organisationsprozentsatz folgende Höhe⁴:

Steinkohle	384 442 Mitglieder = 72,8 %
Braunkohle	33 793 Mitglieder = 96,3 %
Pechkohle	7 501 Mitglieder = 97,5 %
Erdöl	6 735 Mitglieder = 57,7 %
Kalisalz	15 753 Mitglieder = 83,7 %
Steinsalz, Siedesalz, Sole	2 623 Mitglieder = 86,1 %
Eisen- und Manganerz	19 670 Mitglieder = 88,9 %
Blei- und Zinkerz	5 355 Mitglieder = 79,6 %
Schwerspat	2 565 Mitglieder = 79,9 %
Ton, Kaolin	2 017 Mitglieder = 62,0 %

Der Rückgang der Organisationsquote von 87,6 % zum 31. Dezember 1953 auf 75 % zum 30. Juni 1956 ist vornehmlich auf Veränderungen der Mitgliederentwicklung im Steinkohlenbergbau zurückzuführen. Während die Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer im Steinkohlenbergbau fast gleich geblieben ist (31. Dezember 1953: 530 879; 30. Juni 1956: 528 028), sank die Mitgliederzahl der im Steinkohlenbergbau Beschäftigten von 466 967 am 31. Dezember 1953 auf 384 442. Dem Mitgliederverlust vom 31. Dezember 1953 zum 30. Juni 1956 im Steinkohlenbergbau in Höhe von 82 525 steht ein gesamter Mitgliederverlust bei den beschäftigten Arbeitnehmern von 83 350 gegenüber. Damit entfallen die Mitgliederverluste zu 99 % auf den Steinkohlenbergbau; in den anderen Bergbauarten haben nur verhältnismäßig geringe Schwankungen in der Beschäftigten- und Mitgliederzahl stattgefunden.

Unterstellt man, daß durch die Umstellung von Betriebs- auf Hauskassierung die Mitgliederkarteien bis zum 31. Dezember 1953 noch nicht voll bereinigt waren, ein Teil der Mitgliederverluste also nicht echt ist, berücksichtigt man dazu die außergewöhnlich hohe Fluktuation der Belegschaften im Steinkohlenbergbau⁵, die sich für die gewerkschaftliche Erfassung der Beschäftigten nach-

⁴ Es sind nur die Bergbauarten aufgezählt, in denen mehr als 3000 Arbeitnehmer beschäftigt sind. Stand 30. 6. 1956.

⁵ Vgl. oben S. 52.

teilig auswirkt, so erscheint der Rückgang in der Organisationsquote in einem anderen Licht.

Natürlich wird die IG Bergbau auch Mitglieder verloren haben, die im Steinkohlenbergbau beschäftigt waren und sind und ihren Arbeitsplatz nicht gewechselt haben. Diese Austritte erfolgten hauptsächlich nach der Umstellung von Betriebs- auf Hauskassierung. Während man im Rahmen der Betriebskassierung mehr oder weniger automatisch Mitglied der Gewerkschaft geworden war, der Gewerkschaftsbeitrag als Lohnabzug hingenommen wurde und ein Austritt nicht erwogen wurde, weil bei der hohen Organisationsquote Nichtmitglieder im Betrieb schnell bekannt wurden und weil durch den Austritt Nachteile befürchtet wurden, änderte sich das durch die Hauskassierung.

Die Gewerkschaftsbeiträge wurden nun nicht mehr — wie die Lohnsteuer — an der Quelle einbehalten; der Kassierer mußte die Wohnung des Mitgliedes zur Beitragserhebung aufsuchen. Das führte zu Mitgliederverlusten, weil viele Mitglieder austraten, die bisher nur mit Rücksicht auf betriebliche Verhältnisse der Gewerkschaft angehörten, die Nichtmitgliedschaft aber bei der Hauskassierung nicht so schnell im Betrieb bekannt werden konnte, da die Belegschaft eines Betriebes über viele Ortsgruppen verstreut sein kann. Die Ursachen der Austritte lagen wohl zum geringsten in der Gegnerschaft zu demokratischen Gewerkschaften oder in der Unzufriedenheit mit der Gewerkschaftspolitik. Vielmehr lag diesen Austritten häufiger der Gedanke zugrunde, auch ohne Zahlung von Gewerkschaftsbeiträgen an den Verbesserungen der Arbeitsbedingungen teilzuhaben, die die Gewerkschaft durchsetzt; vielfach mögen auch Verpflichtungen aus Ratenkäufen usw. die Ursache zu einem Austritt bzw. zu einer Beendigung der Mitgliedschaft durch Beitragsrückstände gewesen sein; dazu kam noch, daß bei Zahlung oder Nichtzahlung der Gewerkschaftsbeiträge im Rahmen der Hauskassierung auch die Ehefrau ein gewichtiges Wort mitsprechen kann.

Unter Berücksichtigung aller oben angegebenen Schwierigkeiten sind die Mitgliederverluste nicht sehr hoch. Die IG Bergbau ist eine Gewerkschaft mit einem hohen Organisationsprozentsatz geblieben. Nachteiliger als auf die personelle Entwicklung wirkte sich die Umstellung der Betriebskassierung auf die Hauskassierung auf die finanzielle Entwicklung der IG Bergbau aus.

2. Kapitel Finanziell

Nicht zuletzt ist der Erfolg einer Gewerkschaft abhängig von ihrem Vermögen. Der jährliche Vermögenszuwachs resultiert in der Hauptsache aus den Beiträgen der Mitglieder. Bei gegebener Mitgliederzahl hängt das Beitragsaufkommen von der Höhe der Beiträge und von der Beitragsschlichkeit ab.

Während die Mitgliederzahl leicht rückläufig war, die Löhne und Gehälter in den verschiedenen Bergbauarten z. T. ganz erheblich in den letzten Jahren gestiegen sind, die Beitragssätze relativ gleich geblieben sind, hat sich das Beitragsaufkommen verringert.

Die Beiträge richten sich nach dem Verdienst und betragen 0,9% bis 1,7% vom Monatsverdienst bzw. Schichtverdienst.

Monatsverdienst DM	Entsprechend den Schichtverdiensten von DM	Monatsbeitrag DM
bis 175,—	bis 7,—	1,60
175,01 bis 250,—	7,01 bis 10,—	2,80
250,01 bis 325,—	10,01 bis 13,—	4,—
325,01 bis 400,—	13,01 bis 16,—	5,20
400,01 bis 475,—	16,01 bis 19,—	6,40
475,01 bis 550,—	19,01 bis 22,—	7,60
550,01 bis 650,—	22,01 bis 26,—	8,90
650,01 bis 750,—	26,01 bis 30,—	10,20
750,01 bis 850,—	30,01 bis 34,—	11,50
850,01 und höher	34,01 und höher	13,—

Die Festsetzung des Beitrages bot im Rahmen der Betriebskassierung keine Schwierigkeiten. In der Lohnbuchhaltung der Betriebe war der Bruttoverdienst der Arbeitnehmer bekannt, danach wurde der Beitrag errechnet und als Abzug auf den Lohnzettel gesetzt.

Die Kündigung der Betriebskassierung durch die Unternehmer machte die Beitragsfestsetzung schwieriger. Der Hauskassierer ist regelmäßig nicht in der Lage, den Bruttoverdienst der Mitglieder festzustellen. Die Beitragsstaffelung wurde nach Monatsverdiensten und den entsprechenden Schichtverdiensten vorgenommen. Vor allen Dingen die Einteilung nach den Schichtverdiensten gibt dem Kassierer die Möglichkeit der Prüfung, ob das Mitglied die satzungsmäßigen Beiträge entrichtet hat, da die Tätigkeit und die dafür in Frage kommende Lohngruppe dem Kassierer in der Regel bekannt sind. Diese Umstellung der Berechnungsgrundlage von dem Bruttoverdienst auf den Schichtverdienst bzw. auf den tariflichen Monatsverdienst mußte schon — ganz abgesehen von der Beitragsehrlichkeit und dem Rückgang der Mitgliederzahl — zu einem Sinken des gesamten Beitragsaufkommens führen, da Prämien, Sozialzulagen, Entgelt für Mehrarbeit und Sonntagsarbeit, Mehrarbeits- und Sonntagsarbeitszuschläge usw. unberücksichtigt blieben. Darin lag eine Beitragssenkung, da die Delegierten der Generalversammlungen nicht bereit waren, die Beiträge entsprechend der neuen Berechnungsgrundlage zu erhöhen.

Daneben wird die Beitragsuntreue in vielen Fällen zum Rückgang des Beitragsaufkommen geführt haben. Das einzelne Mitglied deklariert seinen Schichtverdienst bzw. seinen Monatsverdienst nicht oder zu niedrig und zahlt nicht die satzungsmäßigen Beiträge. Außer Appellen an die Beitragsehrlichkeit gibt es gegen die Nichtentrichtung der satzungsmäßigen Beiträge kaum eine Handhabe.

Die Mitgliederverluste werden zum Teil dadurch ausgeklammert, daß der monatliche Beitragsdurchschnitt pro Mitglied errechnet wird. Dieser betrug:

	bei der Arbeitergruppe DM	bei der Angestelltengruppe DM	Arbeiter- und Angestelltengruppe DM
1953:	4,44	5,35	4,50
1954:	3,97	4,85	4,04
1955:	4,21	5,05	4,28
1956:	4,47	5,50	4,55
(1. Halbjahr)			

Das jährliche gesamte Beitragsaufkommen (Arbeiter, Angestellte und Invaliden) entwickelte sich nach der Währungsreform:

	Beiträge in Mill. DM	Beiträge und sonstige Einnahmen in Mill. DM
1949:	19,3	19,4
1950:	23,8	24,4
1951:	30,2	31,4
1952:	34,7	37,0
1953:	34,1	36,4
1954:	24,7	27,2
1955:	24,7	26,7
1956:	13,0	13,4
(1. Halbjahr)		

Die sonstigen Einnahmen spielen eine vergleichsweise untergeordnete Rolle; sie entstammen im wesentlichen aus den Zinserträgen des Bankguthabens (1953 und 1954 je 1,4 Mill. DM¹), aus Dividenden der Beteiligungen an den Gemeinwirtschaftsbanken in Düsseldorf, Hannover, München², aus den Einnahmen aus eigenen Zeitschriften u. a. m.

Die IG Bergbau läßt ihre Kassenführung und ihre Jahresrechnung von einem Wirtschaftsprüfer prüfen. Die erstellte Vermögensübersicht wird der Öffentlichkeit bekanntgegeben. Die Vermögensübersicht für 1955 weist beim Anlagevermögen fast 9 Mill. DM Beteiligungen aus, während das Inventar und die verschiedenen Büchereien (die Bücherei bei der Hauptverwaltung umfaßt 18000 Bände) mit dem Erinnerungswert von je 1 DM zu Buch stehen. Beim Umlaufvermögen nehmen die Bankguthaben mit 38,5 Mill. DM den größten Posten ein; Wertpapiere sind dagegen nur mit rund 214000 DM aufgeführt.

¹ 1955 betrug der Posten „Zinsmehreinnahmen“ 1,7 Mill. DM.

² Die Beteiligungen betragen: BfG Düsseldorf: 6 Mill. DM; BfG Hannover: 1 Mill. DM; BfG München: 0,435 Mill. DM.

Einen besonderen Posten bildet das Vermögen der Treuhandverwaltung August Schmidt & Co, GmbH., das mit 6,4 Mill. DM aktiviert ist³. Die Bildung dieser Treuhandverwaltung erwies sich als notwendig, da die Gewerkschaften nichtrechtsfähige Vereine und deshalb nicht selbständig vermögensfähig sind. Als nichtrechtsfähige Vereine sind die Gewerkschaften vor den ordentlichen Gerichten nur passiv parteifähig, so daß z. B. ein Einklagen einer Forderung nur über dem Wege der Zession an die Treuhandverwaltung möglich ist. Nach Abzug der Schulden bleibt ein Reinvermögen zurück, das sich Jahr für Jahr — nach Verrechnung der Zu- und Abgänge — um die Einnahmeüberschüsse erhöht.

Das Reinvermögenskonto hat sich folgendermaßen entwickelt:

31. Dezember 1949:	11,6 Mill. DM
31. Dezember 1950:	22,0 Mill. DM
31. Dezember 1951:	29,9 Mill. DM
31. Dezember 1952:	42,1 Mill. DM
31. Dezember 1953:	45,8 Mill. DM
31. Dezember 1954:	51,7 Mill. DM
31. Dezember 1955:	56,5 Mill. DM
30. Juni 1956:	59,7 Mill. DM

Da zum 30. Juni 1956 die Bank- und Postscheckguthaben, die Wertpapiere und die Kassenbestände rund 43,5 Mill. DM betrugen, sind über 70% des Vermögens kurzfristig zu liquidieren.

Der jährlich erzielte Einnahmeüberschuß schlägt sich nicht in voller Höhe auf das Reinvermögenskonto nieder, da die Abschreibungen vorher verrechnet werden müssen. Der Überschuß betrug:

1951:	7,8 Mill. DM
1952:	7,9 Mill. DM
1953:	7,1 Mill. DM
1954:	6,4 Mill. DM
1955:	6,8 Mill. DM
1956: (1. Halbjahr)	3,2 Mill. DM

Obwohl die Beitragseinnahmen von 1953 auf 1954 und auf 1955 um fast 30% gefallen sind, gingen die Überschüsse nur um 10% bzw. 5% zurück.

Dieses Ergebnis ließ sich nur erreichen durch Verminderung der Ausgaben. Die Ausgaben sind gesunken von

1953:	29,2 Mill. DM auf
1954:	20,7 Mill. DM auf
1955:	20,0 Mill. DM.

Diese Einsparungen waren zu erzielen durch einen Rückgang der Verwaltungskosten und der Beiträge an den DGB und internationale Organisatio-

³ Vgl. auch Weber, Adolf, Der Kampf zwischen Kapital und Arbeit, 6. Auflage, Tübingen 1954, Seite 154.

nen (Internationaler Bergarbeiterverband). Diese Beiträge sind von den vereinnahmten Mitgliederbeiträgen abhängig, sie betrugen:

1953: 5,6 Mill. DM; 1954: 3,8 Mill. DM; 1955: 3,6 Mill. DM.

Der Rückgang der Beiträge hängt einmal mit den Mitgliederverlusten und dem verringerten Beitragsaufkommen zusammen, zum anderen brachte die Senkung des Beitragssatzes durch den DGB von 16,25% auf 13,25% des Gesamtbetragsaufkommens eine Entlastung⁴.

Die erheblichen Einsparungen sind allerdings in der Hauptsache auf eine Verminderung der Kranken- und Arbeitslosenunterstützung zurückzuführen; diese resultierten aus einer Senkung der Unterstützungssätze und aus einer verminderten Antragszahl.

	Unterstützungen in Mill. DM	Anträge
1953:	9,6	270 000
1954:	2,8	167 000
1955:	2,6	150 000

Ab 1. Oktober 1953 wurden die Unterstützungssätze rund um die Hälfte gesenkt, die Auswirkungen zeigten sich erst voll 1954. Als Grundlage der Berechnung der Unterstützung wird die Beitragsleistung genommen; pro Werktag beträgt die Unterstützung⁵:

Beitrag in DM	Unterstützung in DM	Beitrag in DM	Unterstützung in DM
1,60	0,30	8,90	1,30
2,80	0,50	10,20	1,50
4,00	0,65	11,50	1,60
5,20	0,80	13,00	2,00
6,40	1,00	20,00	2,90
7,60	1,20		

Von dieser gewerkschaftlichen Unterstützungseinrichtung können die Mitglieder „bei nachgewiesenem mindestens 50prozentigem Lohn- oder Gehaltsausfall infolge von Arbeitsunfähigkeit durch Krankheit oder Unfall oder bei unverschuldeter Arbeitslosigkeit“⁶ Gebrauch machen. Die Dauer der Unterstützung ist abhängig von der Dauer der Mitgliedschaft und beträgt nach einer Mitgliedschaft von ein bis drei Jahren sechs Wochen, nach einer Mitglied-

⁴ Der DGB erhebt einen Beitrag von 12% des Beitragsaufkommens; daneben müssen die Gewerkschaften an den DGB 0,15 DM je Mitglied und Vierteljahr für einen Solidaritätsfonds entrichten; außerdem können vom Bundesausschuß Sonderbeiträge beschlossen werden. §§ 4, 5 und 6 der Satzung des DGB.

⁵ § 13 der Satzung.

⁶ § 13 der Satzung.

schaft von drei bis sechs Jahren acht Wochen und bei einer Mitgliedschaft von mehr als sechs Jahren zehn Wochen.

Die Existenz der gewerkschaftlichen Kranken- und Arbeitslosenunterstützung ist heute nicht mehr ungefährdet. Die Leistungen der Krankenversicherung, die Arbeitslosenhilfe und die Arbeitslosenunterstützung lassen die gewerkschaftliche Unterstützung als überflüssig erscheinen. Aus der Mitgliedschaft sind auch schon häufiger Anträge gestellt worden, die Kranken- und Arbeitslosenunterstützung bei entsprechender Beitragssenkung abzuschaffen.

Außerdem zahlt die IG Bergbau beim Tode eines Mitgliedes den Hinterbliebenen ein Sterbegeld, dessen Höhe sich nach den gezahlten Beiträgen und der Dauer der Mitgliedschaft richtet. Es kann zwischen 50 DM und 220 DM liegen und erhöht sich für Mitglieder, die vor 1933 einer Gewerkschaft angehört haben durch Zahlung eines Zuschlages von 50 DM.

In den letzten drei Jahren sind an Sterbegeldern an die Mitglieder jeweils zwischen 700 000 und 800 000 DM gezahlt worden.

Neben der Gewährung von Unterstützungen bei Erwerbsunfähigkeit durch Krankheit, bei Arbeitslosigkeit und bei Sterbefällen können bei Streiks und Aussperrungen⁷ und „an Mitglieder, die durch Eintreten für die Grundsätze der Gewerkschaft gemäßregelt werden“, Unterstützungen gegeben werden.

Um die frühere Vielfalt der Unterstützungsarten zu vermeiden, bestimmt heute der § 7 der Satzung des DGB: „Der Bund beschließt die Einführung von notwendigen und gleichen Unterstützungsarten und Unterstützungssätzen durch die Gewerkschaften für alle ihre Mitglieder. Die Richtlinien dazu erläßt der Bundesausschuß; diese sind für alle Gewerkschaften bindend.“

Die Unterstützung bei Streiks und Aussperrungen und die Unterstützung der durch ihr Eintreten für die Grundsätze der Gewerkschaft gemäßregelten Mitglieder muß Aufgabe der Gewerkschaft bleiben. Die Kranken- und Arbeitslosenunterstützungen der Gewerkschaft, früher vielfach als Lockmittel zur Mitgliederwerbung eingeführt, führen heute infolge der Sozialversicherungsleistungen zu einer Kumulation der Unterstützungen. Die erste Aufgabe der Gewerkschaft war und bleibt die Verbesserung der Arbeitsbedingungen, das Unterstützungswesen ist eine untergeordnete Nebenaufgabe, die die Beitragshöhe zuungunsten der Mitglieder beeinflussen muß, wenn man auf ein kontinuierliches Anwachsen des Vermögens und des Streikfonds nicht verzichten will. In diesem Sinn ist die Senkung der Kranken- und Arbeitslosenunterstützungssätze positiv zu beurteilen.

In diesem Zusammenhang wird häufig auf die immer größer werdenden Millionenbeträge, über die die Gewerkschaften verfügen können, hingewiesen⁸; man glaubt, daß dies zu einem Ausbau des Unterstützungswesens führen sollte. Tatsächlich ist das Vermögen der IG Bergbau bei weitem noch nicht so hoch, daß dieser Zeitpunkt unmittelbar bevorstände. In dem extremen Fall, in dem die IG Bergbau alle Mitglieder zum Streik aufrufen

⁷ S. u. S. 102 ff.

⁸ § 11 der Satzung.

⁹ Vgl. u. a. Weber, Adolf, a. a. O., S. 153 ff.

würde, wären die 43,5 Mill. DM liquider Mittel von dem Gesamtvermögen in Höhe von 59,7 Mill. DM (30. Juni 1956) innerhalb von 13 Tagen an die 487683 beschäftigten Mitglieder als Streikunterstützung verteilt, wenn man von einem Durchschnittssatz von 7 DM Streikunterstützung pro Tag ausgeht.

Wenn der Zeitpunkt näherrücken sollte, daß die Finanzreserve der IG Bergbau Streiks von längerer Dauer gewachsen ist, würde eine Beitragssenkung einer Erhöhung der Unterstützungssätze vorzuziehen sein, da Kranken- und Arbeitslosenunterstützung sowie die Unterstützung bei Sterbefällen in der Regel im Wohlfahrtsstaat von anderen Institutionen im ausreichenden Maß gewährt werden.

Trotz der finanziellen Verluste durch die Umstellung der Betriebskassierung auf die Hauskassierung haben sich Vermögenslage und Finanzreserve der IG Bergbau befriedigend entwickelt. Es besteht daher heute wenig Neigung, die Betriebskassierung wieder einzuführen, wenn die Unternehmer die Möglichkeit dazu bieten sollten. Man glaubt, daß die Unabhängigkeit bei Verhandlungen viel besser gewahrt bleibt, wenn die Unternehmer nicht die Möglichkeit haben, von Fall zu Fall mit der Aufkündigung der Betriebskassierung zu drohen.

Vierter Teil

Die Politik der IG Bergbau

Die Erzielung günstiger Lohn-, Gehalts-, Arbeits- und Lebensbedingungen für alle Mitglieder ist die vornehmlichste Aufgabe der IG Bergbau¹. Die Erfüllung dieser Aufgabe verleiht der Gewerkschaft erst Existenzberechtigung. Es ist verständlich, daß der Erfolg des gewerkschaftlichen Kampfes von den Mitgliedern hauptsächlich nach günstigen Tarifabschlüssen bemessen wird. Die Gewerkschaft erstrebt jedoch nicht nur die Förderung der wirtschaftlichen, sozialen und beruflichen, sondern auch der kulturellen Interessen ihrer Mitglieder². Ausdruck dafür ist die Tendenz, die gewerkschaftliche Schulung und Bildung nicht nur auf das Institutionsbedürfnis auszurichten, sondern ganz allgemein auf die Hebung des geistigen und kulturellen Niveaus der Arbeitnehmerschaft. In diesem Zusammenhang muß auf die Ruhrfestspiele hingewiesen werden, deren kulturelle Bedeutung von Jahr zu Jahr gewonnen hat und die in der Bundesrepublik zu einem Begriff geworden sind.

Wenn auch das Hauptanliegen der Gewerkschaften ökonomisch-materieller Art ist, so dürfen die kulturellen Wurzeln nicht übersehen werden. In der Regel erweckt erst eine Verbesserung seiner wirtschaftlichen Lage in dem Arbeitnehmer die Bereitschaft, sich mit den Gütern der Kultur zu beschäftigen. In dem Aktionsprogramm der im DGB zusammengeschlossenen Gewerkschaften wird dann auch auf die kulturelle Bedeutung der Verkürzung der Arbeitszeit hingewiesen, die dem Menschen in der Hast und Unruhe unserer Zeit die Muße geben kann, um zu sich selbst zu finden.

Materielle Erfolge der Gewerkschaften bieten so den Nährboden für die Überwindung des materiellen Denkens, für das Bewußtwerden der menschlichen Würde und Persönlichkeit und für die Befreiung zu höherem Tun innerhalb der Arbeitnehmerschaft.

¹ Vgl. auch § 4 der Satzung.

Vgl. § 4 der Satzung.

1. Kapitel Die Politik der IG Bergbau in sozialpolitischer Hinsicht

1. Tarifvertragswesen

Aus der Vielzahl der Bergbauarten¹ ergibt sich eine umfangreiche Tarifvertragsstätigkeit der IG Bergbau. Als Tarifpartner im Sinne des § 2 Abs. 1 des

¹ Siehe oben S. 39.

Tarifvertragsgesetzes stehen der Gewerkschaft rund 60 Tarifpartner gegenüber. Hierbei handelt es sich in der Mehrzahl um Vereinigungen von Arbeitgebern. Einzelne Arbeitgeber als Tarifpartner gibt es in den für die deutsche Volkswirtschaft weniger gewichtigen Bergbauarten wie u. a. Ton, Kreide, Quarzit. Da manche Arbeitgeberverbände für mehrere Tarifgebiete oder mehrere Bergbauarten Tarifverträge mit der IG Bergbau aushandeln und abschließen, ist die Zahl der Lohntarifverträge höher. Insgesamt waren am 1. Februar 1957 208 Tarifverträge in Kraft, die die Gewerkschaft abgeschlossen hatte, darunter 83 Lohntarifverträge und 53 Manteltarifverträge.

Im Steinkohlenbergbau konnten die Tarifverträge nach 1945 lange Zeit nicht auf einer sicheren Basis abgeschlossen werden. Während in den anderen Bergbauarten auf Arbeitgeberseite echte Tarifpartner vorhanden waren, hatte die Arbeitgeberseite im Steinkohlenbergbau auf Grund des Gesetzes 52 der britischen Militärregierung nicht die Möglichkeit, einen Arbeitgeberverband zu gründen. Als Mitglieder des Tarifausschusses auf Arbeitgeberseite fungierten seit Ende 1946 neun Vorstandsmitglieder und leitende Angestellte der Bergwerksgesellschaften, die von der North German Coal Control ernannt worden waren. Als Ende 1947 die Deutsche Kohlenbergbau-Leitung (DKBL) gegründet wurde, deren Anordnungen die Bergwerksgesellschaften befolgen mußten, blieb dieser Tarifausschuß weiter bestehen. Die Vereinbarungen, die zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern getroffen wurden, erfaßten den gesamten Steinkohlenbergbau, wenn die DKBL die entsprechenden Weisungen gab. Auf der anderen Seite waren aber noch die Vorschriften in Kraft, die den Präsidenten der Landesarbeitsämter die frühere Funktion des Reichstreuhänders der Arbeit übertragen hatten, nach denen sie die alleinige Berechtigung hatten, Tarifordnungen zu erlassen.

Auch nach dem Inkrafttreten des Tarifvertragsgesetzes vom 9. April 1949 blieb der Tarifausschuß auf Arbeitgeberseite in dieser Form bestehen, obwohl nach dem TVG auf Arbeitgeberseite nur einzelne Arbeitgeber und Vereinigungen von Arbeitgebern Tarifvertragspartei sein können. Es wurden damals Zweifel laut, ob die Vereinbarungen zwischen der IG Bergbau und den entsandten Tarifausschußmitgliedern der Arbeitgeberseite überhaupt Tarifverträge mit den ihnen eigenen normativen Wirkungen seien.

Dieser Zustand blieb bis 1952 bestehen. Nachdem die Neuordnung des Steinkohlenbergbaus nach Gesetz 27 der Alliierten Hohen Kommission vom 20. Mai 1950 zu einem gewissen Abschluß gekommen war, bildeten sich wieder Arbeitgebervereinigungen im Steinkohlenbergbau. Zuerst schlossen sich die Bergwerksgesellschaften im Aachener Revier zum Unternehmensverband des Aachener Steinkohlenbergbaus (29. Dezember 1951) zusammen. Am 9. Mai 1952 wurde der Unternehmensverband des Niedersächsischen Steinkohlenbergbaus und am 15. Mai 1952 der Unternehmensverband Ruhrbergbau gebildet. Diese drei Unternehmensverbände nehmen sowohl die allgemeinen wirtschaftlichen Belange der ihnen angeschlossenen Gesellschaften wahr als auch die Vertretung ihrer Mitglieder als Arbeitgebervereinigung und Tarifpartei. „In Abweichung von der Regelung in anderen Spitzenverbänden des Bundesgebietes sieht der Ruhrbergbau zwischen den wirtschaftspolitischen

und tarif- und sozialpolitischen Fragen so starke Wechselwirkungen, daß er die Behandlung dieser Aufgaben in einem einheitlichen Verband vorgezogen hat²."

Für die IG Bergbau bedeutete die Bildung von drei Unternehmensverbänden die Aufspaltung des einheitlichen Vertragsgebietes im Steinkohlenbergbau in drei Gebiete. Allerdings hat die Vergangenheit gezeigt, daß dem Unternehmensverband Ruhr die Führungsrolle zukommt³; Fragen, die an der Ruhr eine tarifvertragliche Regelung gefunden haben, werden im entsprechenden Sinne im Aachener oder niedersächsischen Revier geregelt, es sei denn, die örtlichen Verhältnisse erfordern eine andere Regelung.

1. Lohnpolitik

Anfangs wurden Lohnerhöhungen nach der Währungsreform von den Gewerkschaften mit der Begründung gefordert, daß die Preise gestiegen seien, daß durch Preissteigerungen das Realeinkommen gesunken sei. Es sollte durch die nominellen Lohnerhöhungen erreicht werden, daß das einmal erreichte reale Lohnniveau beibehalten wurde. Später mußten Lohnforderungen infolge der gestiegenen Reallöhne anders begründet werden.

a) Spitzenlohn

Die IG Bergbau forderte schon 1949 eine Lohnerhöhung im Hinblick auf die Kosten- und Ertragslage der Steinkohlenbergwerke. Die Lohnforderungen 1950/51 begründete man außer mit der Erhöhung des Preisniveaus mit dem Hinweis darauf, daß der Lohn des Bergmanns Spitzenlohn sein müßte bzw. daß der Bergmann an der Spitze der Lohnskala stehen müßte. Diese Spitzenstellung wurde für den Bergmann nicht nur wegen seiner schweren und gesundheitsgefährdenden Arbeit verlangt, sondern auch, um die Abwanderung von Arbeitskräften aus dem Bergbau an Arbeitsplätze in der übrigen Industrie, wo hohe Löhne gezahlt werden und leichtere und weniger gesundheitsgefährdende Arbeit als im Bergbau zu verrichten ist, zu verhindern und um dem Nachwuchs einen Anreiz zu geben, die Arbeit im Bergbau aufzunehmen; Abwanderung von Arbeitskräften und Nachwuchsmangel müssen in einem stark arbeitsintensiven Bereich, wie im Steinkohlenbergbau, zu einem Förderrückgang führen.

Es gibt aber kaum eine Arbeit, die gleichermaßen schwer, gesundheitsschädigend, schmutzig und riskant ist wie die Arbeit des Arbeitnehmers unter Tage. Die Arbeit der Bergarbeiter gehört zu den Beschäftigungsarten, „die mit zunehmendem Wohlstand, mit Verfeinerung der Kulturbedürfnisse, mit Verbreitung der Bildung von denen, die Arbeit suchen, in immer größer werdendem Umfang gemieden werden⁴“.

² Unternehmensverband Ruhrbergbau (UVR), Ruhrbergbau 1954, Essen, S. 4; vgl. auch Satzung des UVR in Fassung vom 31. 1. 1955.

³ Auf den Ruhrbergbau entfallen 91,5 % der Gesamtbelegschaft des Steinkohlenbergbaus im Bundesgebiet (im Jahresdurchschnitt 1956).

⁴ Weber, Adolf, Der Kampf zwischen Kapital und Arbeit, a. a. O., S. 235.

Zwar ist es gelungen, die Arbeiterzahl unter Tage von 1950 bis 1956, in einer Zeit „zunehmenden Wohlstands“ und abnehmender Arbeitslosigkeit, an der Ruhr von 277 000 auf 304 000 zu erhöhen⁵; die Kapazität des deutschen Steinkohlenbergbaus übersteigt gegenwärtig aber die tatsächliche Förderung, da dem Steinkohlenbergbau 15 000 bis 20 000 Arbeiter, vornehmlich Kohlenhauer, fehlen.

Diese Kohlenhauer sind vorhanden, nur sind sie von den Zechen abgekehrt und arbeiten in anderen Berufen. Die Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt aus der Industrie nach Hauern ist vor allem in der Hochkonjunktur sehr stark, da man das umfassende Fachkönnen des gelernten Bergarbeiters zu schätzen weiß. Der Entschluß des Bergarbeiters, von der Zeche abzukehren, wird um so leichter gefaßt, wenn die Löhne in anderen Industriezweigen höher, genauso hoch oder nur etwas niedriger als im Steinkohlenbergbau sind. Der Verlust dieser Arbeitskräfte wirkt sich auf die Kohlenförderung um so stärker aus, je mehr die Abgänge die Zugänge in den leistungsfähigsten Altersgruppen überwiegen. 1954 hat sich gegenüber 1953 die Zahl der Einundzwanzigjährigen bis Fünfundzwanzigjährigen, die eine für die Zechen kostspielige Ausbildung gehabt haben, um 12,87% verringert, ein Rückgang, der darauf zurückzuführen sein dürfte, daß diese Arbeitskräfte in andere Berufe abgewandert sind⁶. Der Aufbau einer gesunden Belegschaftsstruktur im Steinkohlenbergbau ist daher sehr schwierig, wenn sich die Wirtschaft der Vollbeschäftigung nähert, weil andere Beschäftigungen für den Bergarbeiter attraktiver werden.

Die Auswirkungen, die eine durch Bergarbeitermangel verursachte verminderte Kohlenförderung auf die deutsche Volkswirtschaft hat, sind durch den Lohn allein nicht aus der Welt zu schaffen. Es gibt Zechen, die eine sehr geringe, und Zechen, die eine sehr starke Fluktuation haben. Das mag u. a. mit dem unterschiedlichen Betriebsklima zusammenhängen. Die Motive zur Abkehr aus dem Bergbau können aber neben einem besseren Betriebsklima und einem annehmbaren Lohn in anderen Berufen mannigfacher Art sein, z. B. die große Zahl tödlicher Unfälle im Bergbau, die Gefahr vorzeitiger Invalidität und Silikoseerkrankung. Alle diese Faktoren müssen berücksichtigt werden. Trotzdem dürfte die Spitzenstellung des Bergmanns in Lohn und Arbeitszeit primär zur Deckung des Arbeitskräftebedarfs im Steinkohlenbergbau beitragen.

Durch den Spitzenlohn für den Bergarbeiter soll nicht nur die schwere, schmutzige, riskante und gesundheitsgefährliche Arbeit des Untertagearbeitnehmers honoriert werden, sondern auch ganz allgemein ein Anreiz geschaffen werden, die Arbeit unter Tage aufzunehmen und fortzusetzen.

Die IG Bergbau hat aus diesen Gründen immer wieder die Spitzenstellung in der Lohnskala für den Bergarbeiter gefordert. Die grundsätzliche Anerkennung des Bergarbeiterlohnes als Spitzenlohn ist ein entscheidender

⁵ Infolge der starken Abgänge hat sich die Zahl nur in diesem Umfange erhöht, obwohl jährlich 10 bis 15% der Untertagebelegschaft als neue Arbeitskräfte dem Bergbau zugeführt worden sind.

⁶ Vgl. UVR, Ruhrbergbau 1954 a. a. O., S. 11.

Erfolg, den die IG Bergbau für sich buchen kann. Die Spitzenstellung des Bergmanns in der Lohnskala wird ebenfalls von den Unternehmensverbänden des Steinkohlenbergbaus gefordert⁷, aber auch die Öffentlichkeit, die Verbraucher und die staatliche Wirtschaftspolitik sind der Überzeugung, daß dem Bergmann der höchste Lohn gebührt. Das führt in der Tagesdiskussion schon dazu, daß man von dem „Gesetz“ des Spitzenlohnes für den Bergmann spricht. Ohne Zweifel hat diese allgemeine Auffassung die Lohnpolitik der IG Bergbau erleichtert; darin könnte die Gewähr des Spitzenlohnes für den Bergmann liegen, weil über seine Stellung in der Lohnskala keine Meinungsverschiedenheiten vorhanden sind.

b) Lohnvergleiche zu den anderen Industrien

Sorgfältig beobachtet wurde in den letzten Jahren immer die Relation der Verdienste der Bergarbeiter und der Arbeiter in der Industrie, vor allem der Arbeiter in der eisenschaffenden Industrie. Die durchschnittlichen Bruttostundenverdienste der Hauer im Ruhrbergbau konnten immer höher gehalten werden als die der Facharbeiter in der eisenschaffenden Industrie. Der Hauer ist aber nicht der einzige Facharbeiter im Bergbau, so daß die Hauerlöhne für sich allein genommen mit den Löhnen der Facharbeiter der übrigen Industrie nicht vergleichbar sind. Dieser Mangel in der amtlichen Industrie-lohnstatistik ist durch eine Reform seit dem 1. Januar 1956 beseitigt. Seit diesem Zeitpunkt werden in der amtlichen Lohnstatistik die Verdienste in den einzelnen Bergbauarten so ausgewiesen, daß eine Vergleichbarkeit mit den Löhnen in der übrigen Industrie, vor allem mit den Löhnen der eisenschaffenden Industrie, ohne methodische Vorbehalte gegeben ist⁸.

Durchschnittliche Bruttostundenverdienste der männlichen Facharbeiter im Steinkohlenbergbau und in der eisenschaffenden Industrie in Nordrhein-Westfalen in Dpf⁹

Industrie-zweig	Febr. 56	Mai 56	Aug. 56	Nov. 56
Steinkohlenbergbau				
ohne Bergmannsprämie	274,7	288,3	287,4	296,8
mit Bergmannsprämie	285,0	306,1	307,6	317,2
Wert der Sachleistung	14,1	6,1	8,9	12,8
eisenschaffende Industrie	265,1	275,4	268,7	278,1
gesamte Industrie einschließlich Bergbau ¹⁰	243,9	248,8	252,2	259,4

⁷ UVR, Ruhrbergbau 1954 a. a. O., S. 4.

⁸ Zu den Facharbeitern im Steinkohlenbergbau rechnet man jetzt die Hauer, die Lehrhauer und die Schlepper im Gedinge vom zweiten Jahr an, die Knappen im Gedinge, die Arbeiter der Sondergruppe (Aufsichts-, Maschinen-, Elektro-, Anlern-, Meisterhauer, Bandaufseher, Stempelwarte, Schießmeister mit Sonderausbildung), die Arbeiter der Lohngruppe I über Tage und der Lohngruppe I unter Tage.

⁹ Quelle: Statistische Informationen des Statistischen Landesamtes von Nordrhein-Westfalen, Verdienste und Arbeitszeiten in der nordrhein-westfälischen Industrie.

¹⁰ Ohne Berücksichtigung der im Bergbau gewährten Bergmannsprämien und der Sachleistungen.

Der durchschnittliche Bruttostundenverdienst des Facharbeiters im Steinkohlenbergbau in Nordrhein-Westfalen lag somit im Jahre 1956 immer über den durchschnittlichen Bruttostundenverdiensten der Facharbeiter in der eisenschaffenden Industrie. Neben der wenig sinnvollen Gegenüberstellung der Hauerlöhne zu den Löhnen der Facharbeiter in der Industrie und neben der erst kurzen Vergleichbarkeit der Facharbeiterverdienste werden von der amtlichen Lohnstatistik die Durchschnittsverdienste aller männlichen Arbeiter ausgewiesen. Nur diese Zahlen wurden bei den lohnpolitischen Verhandlungen vor dem 1. Januar 1956 von der IG Bergbau als Unterlage anerkannt (siehe nachstehende Tabelle).

An Hand dieser Zahlen läßt sich feststellen, daß die durchschnittlichen Bruttostundenverdienste im Steinkohlenbergbau in den letzten Jahren immer unter denen der eisenschaffenden Industrie gelegen haben und daß erst die Einführung der Bergmannsprämie (15. Februar 1956) den Steinkohlenbergbau an die Spitze der Lohnskala gebracht hat.

Durchschnittliche Bruttostundenverdienste aller männlichen Arbeiter in den Industriezweigen mit den höchsten Löhnen in NRW in Dpf¹¹

		Eisenschaffende Industrie	Gießerei- industrie	Steinkohlen- bergbau	Buchdruck- gewerbe	Flachdruck- gewerbe
1953	Februar	218,9	202,6	206,3	206,2	199,3
	Mai	218,7	202,8	208,7	206,6	201,9
	August	214,0	204,1	209,6	212,5	202,5
	November	218,2	204,9	213,9	209,3	204,2
1954	Februar	215,6	208,0	214,8	208,7	200,9
	Mai	222,2	205,9	207,7	205,9	201,8
	August	224,1	209,5	209,9	219,3	210,9
	November	240,5	220,2	220,1	212,7	211,5
1955	Februar	235,9	222,2	218,9	216,1	210,2
	Mai	240,8	224,2	229,9	219,4	214,8
	August	238,8	226,6	231,4	227,8	225,0
	November	255,5	242,8	242,5	225,9	225,6
1956	Februar	258,1	243,6	257,7 ¹²	226,4	226,1
	Mai	267,2	246,1	275,5 ¹²	230,1	225,8
	August	261,6	253,9	275,8 ¹²	242,6	237,8
	November	272,2	261,7	283,8 ¹²	259,5	250,9

Aber auch die Vergleichbarkeit der Löhne im Steinkohlenbergbau und in den anderen Industriezweigen auf Grund dieser Zahlen wurde angezweifelt. Der

¹¹ Statistische Berichte — Verdienst und Arbeitszeit in der nordrhein-westfälischen Industrie.

¹² Mit Bergmannsprämie und ohne Wert der Sachleistungen. Der Wert der Sachleistungen betrug im Februar 1956: 13,1 Dpf, Mai 1956: 6,1 Dpf, August 1956: 8,3 Dpf und November 1956: 11,9 Dpf.

Unternehmensverband wies immer wieder darauf hin, daß bei der Umrechnung der Angaben der Bergarbeiterlohnstatistik, deren Methode eine andere war als die der Industrielohnstatistik, in Stunden- und Wochenverdiensten die Löhne im Steinkohlenbergbau zu niedrig ausgewiesen würden, weil es nicht gelungen sei, die Löhne der Lehrlinge und Anlernlinge auszuschalten und auch die Überstundenzuschläge für Mehr-, Sonn- und Feiertagsarbeit, die in einer Reihe von Industriezweigen viel stärker geleistet wurde und wird als im Steinkohlenbergbau, die Vergleichbarkeit störten¹³. Dagegen konnte die IG Bergbau darauf verweisen, daß für die übrige Industrie Deputate nicht im Lohn erfaßt wurden, für den Steinkohlenbergbau aber der Preisunterschied für den verbilligten Hausbrand in die Löhne einbezogen wurde. Dazu enthielten die ausgewiesenen Bergarbeiterlöhne noch Trennungsgelder, Zuschüsse für Familienheimfahrten und Urlaubsabgeltungen. Dadurch wäre der Bergarbeiterlohn zu hoch ausgewiesen¹⁴. Im Jahre 1955 ist es gelungen, die methodische Anpassung der Bergarbeiterlohnstatistik an die Industriestatistik vorzunehmen und die Vergleichbarkeit der Löhne zu erreichen.

Gefährdet wird die Spitzenstellung des Bergmanns in der Lohnskala bei einem Vergleich der Bruttowochen-, Bruttomonats- oder Bruttojahresverdienste. Die kürzere Arbeitszeit der Arbeitnehmer unter Tage, deren Schichtzeit 7^{1/2} Stunden und an heißen Betriebspunkten 7 Stunden beträgt, wirkt sich hier aus¹⁵.

Löhne und Arbeitszeit aller männlichen Arbeiter in fünf Industriezweigen des Landes Nordrhein-Westfalen im Mai 1956¹⁶

Industriezweig	Bruttostunden- verdienst in Dpf	Wochenarbeitszeit in Stunden	Bruttowochen- verdienst in DM
Steinkohlenbergbau			
mit Bergmannsprämie	275,5	46,5	128,03
ohne Bergmannsprämie	260,9	46,5	121,25
eisenschaffende Industrie	267,2	49,4	132,00
Gießereiindustrie	246,1	49,8	122,48
Buchdruckgewerbe	230,1	51,4	118,27
Flachdruckgewerbe	225,8	51,0	115,17

Die Relation zwischen den Verdiensten der männlichen Arbeiter im Steinkohlenbergbau und in der eisenschaffenden Industrie verschlechtert sich für den Bergarbeiter noch bei Berücksichtigung der Weihnachtsgratifikationen.

¹³ Vgl. UVR, Ruhrbergbau 1954 a. a. O., S. 52.

¹⁴ Vgl. IG Bergbau, Jahrbuch 1955, S. 83.

¹⁵ 1. April 1953 bis 30. September 1956.

¹⁶ Wirtschaft und Statistik, 1956, S. 457 *, 458 *.

Während an Weihnachtsgratifikationen, Ergebnisprämien und verschiedenen Barentlohnungen im Steinkohlenbergbau 1954 auf jeden Bergarbeiter pro Stunde 0,04 DM kamen, wurden für die Arbeiter der Eisen- und Stahlindustrie pro Stunde 0,11 DM aufgewandt¹⁷. Anders ausgedrückt: Das Weihnachtsgeld betrug bei den Hüttenarbeitern 1954 5 bis 6% des Jahreslohnes (60 bis 70% eines Monatslohnes), während die Bergarbeiter im gleichen Zeitraum im Durchschnitt nur 63 DM erhielten¹⁸.

Es bleibt festzustellen, daß infolge der kürzeren Arbeitszeit im Steinkohlenbergbau die Bruttowochenverdienste, die Bruttomonatsverdienste und die Bruttojahresverdienste der Arbeiter der eisen-schaffenden Industrie die Spitzenstellung des Bergmanns gefährden können und sie hin und wieder auch tatsächlich schon erreicht haben. Diese Tatsache wird in allererster Linie verantwortlich für den Bergarbeitermangel sein. Es ist verständlich, daß ein finanzieller Anreiz zur Aufnahme der Untertagearbeit nur dann gegeben ist, wenn trotz kürzerer Arbeitszeit unter Tage der Jahresverdienst des Hauers vor Kohle und derjenigen, die mit dazu beitragen, daß die Kohle aus der Erde gefördert wird, am höchsten ist.

Abschließend muß noch auf ein Problem hingewiesen werden: das Invalidenproblem. Es spielt im Bergbau, im Gegensatz zu anderen Industrien, eine bedeutende Rolle. Der Bergmann gehört der Knappschaft an und bezieht bei Berufsunfähigkeit eine Knappschaftsrente. Im Gegensatz zur Invalidenversicherung liegt nach den knappschaftlichen Bestimmungen Berufsunfähigkeit bereits schon vor, wenn die bisherige Arbeit oder im wesentlichen eine gleichartige und wirtschaftlich gleichwertige Tätigkeit vom Versicherten nicht mehr ausgeübt werden kann. Der berufsunfähige Hauer, der ja nicht arbeitsunfähig ist, arbeitet weiter im Bergwerk und erhält neben seinem Lohn (gewöhnlich Lohngruppe III — Ausbauhelferlohn = 15,22 DM seit dem 15. Februar 1956) eine Knappschaftsrente.

Außerdem erhalten Knappschaftsversicherte, wenn sie das 50. Lebensjahr vollendet und eine Tätigkeit im Bergbau von 25 Jahren ausgeübt haben, von denen auf wesentlich bergmännische Arbeit mindestens 15 Jahre entfallen müssen, den sogenannten Knappschaftssold in Höhe von 60 DM im Monat. Voraussetzung der Zahlung des Knappschaftssoldes ist nicht die Berufsunfähigkeit; der Sold entfällt aber bei Gewährung einer Knappschaftsrente.

In diesem Zusammenhang muß an die Unfallrenten der Bergbauberufsgenossenschaft, die wegen Silikoseerkrankung gezahlt werden, gedacht werden. Es gibt eine Reihe von Arbeitern im Steinkohlenbergbau, die einige Jahre vor ihrer Vollinvalidisierung neben ihrem Lohn eine Unfallrente beziehen, deren Höhe bei 50%iger Einbuße der Erwerbsfähigkeit in der Regel 125 DM monatlich beträgt.

¹⁷ Hohe Behörde: Löhne und Sozialleistungen in den Industrien der Gemeinschaft im Jahre 1954, Luxemburg, Mai 1956, S. 16, 28.

¹⁸ Deutsche Zeitung und Wirtschaftszeitung 1955, Nr. 83 vom 2. 11.

Nach einer Erhebung von Februar 1954¹⁹ waren von einer Gesamtbelegschaft des Ruhrbergbaus von 435 000 Mann rund

Knappschaftssoldempfänger	19 000
davon unter Tage	16 900
Knappschaftsrentner	49 500
Schwerbeschädigte, soweit sie nicht gleichzeitig eine Knappschafts- rente erhielten	4 600
nicht schwerbeschädigte Kriegs- oder Unfallrentner	14 200

Von den 68 300 arbeitenden Rentnern (die letzten drei Gruppen) waren am Stichtag 35 900 unter Tage beschäftigt. Knappschaftsrente, Knappschaftssold und Unfallrente sind natürlich in der Industrielohnstatistik nicht enthalten, diese Beträge gehen also nicht in die Bruttostunden- oder Bruttowochenverdienste ein.

Auf der anderen Seite darf nicht verkannt werden, daß die schnelle Berufsunfähigkeit im Bergbau gewiß keinen Anreiz bietet, die Arbeit hier aufzunehmen oder fortzusetzen.

Bei den 13 609 Zugängen an Knappschaftsrenten im Jahre 1954 lag das Durchschnittsalter zu Beginn der Knappschaftsrente bei 50,12 Jahren, das durchschnittliche Dienstalster betrug nur 22,63 Jahre (die Beitragsjahre entsprechen im Bergbau nicht den Beschäftigungszeiten).

c) Nominal- und Reallohnentwicklung

Die lohnpolitische Entwicklung nach dem zweiten Weltkrieg wurde durch die Lockerung des Lohnstopps im Frühjahr 1948 durch den britischen und amerikanischen Militärgouverneur eingeleitet. Gewerkschaften und Arbeitgeber konnten Lohn- und Gehaltserhöhungen bis zu 15 % vereinbaren. Diese Möglichkeit wurde ausgenutzt, am 1. Juni 1948 wurden die Löhne der Arbeiter und die Gehälter der Tarifangestellten im Steinkohlenbergbau um 15 % erhöht.

Die nachfolgenden Lohn- und Gehaltserhöhungen, die zwischen der IG Bergbau einerseits und der DKBL bzw. dem Unternehmensverband Ruhrbergbau andererseits vereinbart worden sind, sollen kurz festgehalten werden.

1. 4. 1949 Besserstellung der jugendlichen Bergarbeiter.
1. 5. 1949 Lohnerhöhung für Schichtlöhner unter und über Tage um durchschnittlich 5 % im Rahmen einer neu geschaffenen Lohnordnung und Lohngruppeneinteilung.
1. 1. 1950 Generelle Lohnerhöhung um 9 %.
15. 1. 1950 Einmaliges Neujahrsgeld
für Arbeiter: ein $2\frac{1}{2}$ -facher Schichtlohn von Dezember 1949,
für Angestellte: $\frac{5}{52}$ der Monatsbezüge (ohne Wohnungsgeld)
von Dezember 1949.

¹⁹ UVR, Ruhrbergbau 1954 a. a. O., S. 53.

- 1. 4. 1950 Gehaltserhöhung um rund 6%.
- 1. 11. 1950 Lohn- und Gehaltserhöhung um 10%.
- 16. 11. 1950 3% Regelmäßigkeitsprämie für Untertagearbeiter (befristet bis 31. März 1951).
- 1. 5. 1951 Lohn- und Gehaltserhöhung um 12%.
- 1. 1. 1952 Tarifvereinbarung „Erfolgsanteilsystem“. Der Lohn bzw. das Gehalt der Arbeitnehmer unter Tage erhöht sich bei 1 kg Leistungssteigerung um 0,1%.
- 1. 6. 1952 Erweiterung der Tarifvereinbarung „Erfolgsanteilsystem“ auf die Arbeitnehmer über Tage. Leistungslohn bzw. Gehalts-erhöhung für über Tage Beschäftigte: für 1 kg Unter-Tage-Leistungssteigerung 0,05%, für je 1% Rückgang des Über-Tage-Schichtenaufwandes je 100 Tonnen verwertbarer Förderung 0,2%.
- 1. 4. 1953 Einführung der 7^{1/2}-Stunden-Schicht für die Arbeitnehmer unter Tage. Fortfall des „Erfolgsanteilsystems“. Erhöhung der Löhne um rund 5,7% und des Hausstands- und Kindergeldes von 0,18 DM auf 0,25 DM je Schicht. Gehaltserhöhung um rund 4,3%.
- 1. 9. 1954 Erhöhung der Schichtlöhne bei Lohngruppen I bis V für unter und über Tage sowie der Erziehungsbeihilfe für Handwerkslehr-linge um je 5%.
- 1. 1. 1955 Erhöhung des Wohnungsgeldzuschusses für Tarifangestellte um 16 DM.
- 1. 4. 1955 Erhöhung der Löhne und Gehälter um durchschnittlich 9,5% (Schichtlöhne 8%, Gedingelöhne 11,13%). Für März wurde je verfahrenre Schicht ein Pauschbetrag von 0,40 DM nachgezahlt.
- 15. 2. 1956 Der tarifliche Hauerdurchschnittslohn wird von 18,17 DM auf 20,20 DM erhöht; Gedingearbeiter erhalten zu ihrem durch Leistung erzielten Gedingelohn eine Lohnzulage von 1,25 DM je Schicht. Die Löhne der Schichtlöhner werden durchschnittlich um 6% erhöht. Das gleiche gilt für die feste Zulage für Berg-lehrlinge und für die Erziehungsbeihilfe für Handwerkerlehrlinge. Einführung der Bergmannsprämie für Arbeitnehmer unter Tage im Steinkohlenbergbau. Gedingearbeiter und Tarifangestellte erhalten 2,50 DM und Schichtlöhner 1,25 DM je verfahrenre Schicht.
- 1. 10. 1956 Vereinbarung über je zwei arbeitsfreie Ruhetage im Monat unter Anrechnung der gesetzlichen Wochenfeiertage für alle Arbeitnehmer in nicht kontinuierlichen Betrieben des Stein-kohlenbergbaus mit vollem Lohnausgleich.

Der tarifliche Hauerdurchschnittslohn, das ist der Lohn, den der Vollhauer im Gedinge bei normaler Arbeitsleistung verdienen kann, entwickelte sich nach dem zweiten Weltkrieg wie folgt:

Tariflicher Hauerdurchschnittslohn je Mann und je Schicht im Steinkohlenbergbau an der Ruhr

Ab	RM/DM	5. 9. 1945 = 100
5. September 1945	8,40	100
1. November 1946	10,08	120
1. Juni 1948	11,59	138
1. Mai 1949	11,59	138
1. Januar 1950	12,64	150,5
1. November 1950	13,90	165,5
1. Mai 1951	15,00	178,6
1. Mai 1951	15,57	185,4 (mit Sonderzuschlag)
1. April 1953	16,35	194,6
1. September 1954	16,35	194,6
1. April 1955	18,17	216,3
15. Februar 1956	20,20	240,5

Eine Gegenüberstellung des Hauerdurchschnittslohnes bei normaler Arbeitsleistung mit dem Hauerleistungslohn im Durchschnitt jeder Schachtanlage an der Ruhr führt zu folgendem Ergebnis²⁰

Jahresdurchschnitt	Hauerdurchschnittslohn bei normaler	
	Arbeitsleistung (Tariflohn)	Hauerleistungslohn
	im Durchschnitt jeder Schachtanlage an der Ruhr in RM/DM	
1946	8,68	9,10
1947	10,08	10,94
1948	10,96	11,74
1949	11,59	12,63
1950	12,85	14,11
1951	15,01	16,73
1952 ²¹	15,57	18,56
1953 ²¹	16,16	18,63
1954	16,35	18,52
1955	17,72	20,30
1956	19,95	23,21

Die folgende Übersicht gibt die Entwicklung der Barverdienste je Mann und und verfahrenre Schicht im Steinkohlenbergbau an der Ruhr seit 1938 wieder (Barverdienst im Sinne der Übersicht ist der Leistungslohn einschließlich der Erziehungsbeihilfe, Zuschläge für Überarbeiten, Hausstands- und Kindergeld und ab 1. Januar 1952 bis zum 31. März 1953 einschließlich Erfolgsanteil).

²⁰ Statistik der Kohlenwirtschaft e. V.: „Zahlen zur Kohlenwirtschaft“, Heft Nr. 35, Essen, Februar 1957, S. 67.

²¹ Ab 1. 1. 1952 bis 31. 3. 1953 einschließlich Erfolgsanteil.

Barverdienst je Schicht im Steinkohlenbergbau an der Ruhr²²

	Nominal		Real	
	unter Tage in RM bzw. DM	über Tage	unter Tage 1938 = 100	über Tage 1938 = 100
1938	7,75	5,63	100,0	100,0
1950	13,06	10,27	168,5	182,4
1951	15,41	11,92	198,8	211,7
1952	16,71	12,46	215,6	221,3
1953	16,86	12,92	217,5	229,5
1954	16,96	13,12	218,8	233,0
1955	18,47	14,26	238,3	253,3
1956	20,58	15,39	265,6	273,4

Die errechnete Reallohnentwicklung ist nur mit einigen Vorbehalten zu würdigen. Über den Lebensstandard können diese Zahlen keine Aussage machen, da in diesem Zeitraum von 18 Jahren der Krieg mit seinen Zerstörungen, besonders im Ruhrgebiet, einen sehr großen Nachholbedarf geschaffen hat, den es vorerst zu decken gilt; auch sind die Erhöhungen der Steuern und Versicherungsbeiträge zu beachten²³. Immerhin drücken diese Zahlen die Tendenz steigender Reallohne aus.

Läßt man die gemachten Vorbehalte außer acht, so kann man feststellen, daß eine Steigerung des Reallohnes für den Untertagearbeiter um 50,8 % nur mit einer nominellen Erhöhung des Barverdienstes von 165,6 % von 1938 bis heute erreicht worden ist.

d) Die Lohnproblematik des Steinkohlenbergbaus

Die Forderung, Lohnerhöhungen an der gestiegenen Produktionsleistung je Arbeiterstunde in den jeweiligen Wirtschaftszweigen oder am durchschnittlichen Produktivitätszuwachs der gesamten Wirtschaft auszurichten, da darüber hinausgehende Erhöhungen auf die Preise abgewälzt würden, ist im Steinkohlenbergbau nicht realisierbar.

Der Index der industriellen Nettoproduktion betrug arbeitstäglich 1956 212,9, der Produktionsindex ist im Kohlenbergbau (Steinkohle, Braunkohle, Pechkohle) dagegen bis 1956 nur auf 123,0 gestiegen²⁴.

Wesentlicher für die Lohnfrage ist das Zurückbleiben der Produktivität (hier: output per man-hour) im Kohlenbergbau gegenüber anderen Sektoren. Der Index der Produktivität im Kohlenbergbau betrug 1954 nur 70,1, dagegen der Index der gesamten industriellen Produktivität 120,1²⁵. Für 1955 errechnete

²² Die absoluten Nominallohne sind entnommen den Zahlen zur Kohlenwirtschaft, Heft Nr. 35, Essen, Februar 1957, S. 64. Die Reallohne sind errechnet über die Preisindexziffer für die Lebenshaltung (mittlere Verbrauchergruppe).

²³ Vgl. auch UVR: Ruhrbergbau 1954, S. 51.

²⁴ Originalbasis 1950 = 100, umbasiert auf 1936 = 100, Quelle: Wirtschaft und Statistik 1957, S. 124.

²⁵ Wirtschaft und Statistik 1955, Heft 3 (1936 = 100).

das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung die Produktivitätssteigerung in der Industrie der Bundesrepublik auf 127; der Produktivitätsindex im Kohlenbergbau betrug 73²⁶. Der Index der Produktivität allein für den Steinkohlenbergbau ist bisher nicht ausgewiesen; wahrscheinlich liegt er unter dem Produktivitätsindex für den Kohlenbergbau. Einen Anhaltspunkt kann die Entwicklung der Schichtleistung bieten:

Schichtleistung je Mann im Steinkohlenbergbau an der Ruhr

Jahr	Bergmännische Belegschaft ²⁷		Untertagebelegschaft	
	kg	1936 = 100	kg	1936 = 100
1936	1711	100,0	2199	100,0
1950	1084	63,4	1425	64,8
1954	1151	67,3	1523	69,3
1955	1185	69,3	1572	71,5
1956	1215	71,0	1591	72,4

Bei der Entwicklung der Schichtleistung muß allerdings beachtet werden, daß das als Basis genommene Jahr 1936 für den Steinkohlenbergbau nicht als normal angesehen werden kann. Auf Grund der organisatorischen und technischen Maßnahmen, die Ende der zwanziger Jahre einsetzten und die 1935 voll zum Tragen kamen, ist in diesem Jahr eine Schichtleistung erzielt worden, die an der Ruhr und auch im Aachener Raum nicht mehr erreicht worden ist. Um die Förderung auf der damaligen Höhe zu halten oder sie zu steigern, mußten von diesem Zeitpunkt mehr Arbeiter angelegt werden.

Über die Ursachen des geringen Produktivitätsfortschrittes im Steinkohlenbergbau ist schon häufig geschrieben worden²⁸, sie sind aber in der Öffentlichkeit weitgehend unbekannt, was um so unverständlicher ist, als die Frage des Kohlenpreises, die sehr eng mit der Produktivitätsentwicklung im Steinkohlenbergbau verknüpft ist, sehr häufig in der Öffentlichkeit diskutiert wird. Die Produktivität im Steinkohlenbergbau ist gegenüber anderen Sektoren der Wirtschaft und zum Teil auch gegenüber dem ausländischen Kohlenbergbau zurückgeblieben, weil:

1. eine fast vollkommene Neuanlegung der Belegschaften nach dem Krieg notwendig war;
2. die Fluktuation sehr hoch ist;
3. der Altersaufbau ungünstig war und zum Teil noch ist;
4. die Möglichkeiten der Mechanisierung begrenzt sind und weil die Mechanisierung, dort wo sie möglich war, nur sehr langsam vorangetrieben wurde;

²⁶ Wochenbericht Nr. 9 vom 2. März 1956. Das statistische Bundesamt gibt den Produktivitätsindex für die gesamte Industrie für 1955 (vorläufig) sogar mit 130 an (Wirtschaft und Statistik 1956, S. 64*).

²⁷ Belegschaft der Grubenbetriebe einschließlich deren Hilfsbetriebe.

²⁸ Vgl. u. a. Bergbau und Wirtschaft 1953, S. 680.

5. während des Krieges nur Raubbau getrieben worden ist, indem nur Flöze mit größerer Flözmächtigkeit abgebaut worden sind;
6. der Abbau in immer größeren Teufen erfolgen muß, wo die geologisch und tektonisch bedingten Störungen zunehmen und wo auf Grund des größeren Gebirgsdruckes erhöhter Arbeitsaufwand für den Streb- und Streckenausbau erforderlich ist;
7. zur Gewinnung der verwertbaren Förderung eine überproportional steigende Bruttoförderung notwendig ist; die Nettoförderung war 1954 nur noch mit 73,6% an der Bruttoförderung, die die Klaubeberge und die Waschverluste mit einschließt, beteiligt;
8. die Grubenanlagen zum größten Teil überaltet sind; das Durchschnittsalter der Steinkohlengruben liegt bei 77 Jahren.

Welche Folgen hat nun der vergleichsweise geringe Fortschritt der Produktivität im Steinkohlenbergbau? Einmal hat er zur Folge, daß für die Lohnpolitik der IG Bergbau der Produktivitätsfortschritt im Steinkohlenbergbau nicht entscheidend ist. Selbst bei konstanter oder sinkender Produktivität im Steinkohlenbergbau müssen die Bergarbeiterlöhne erhöht werden, wenn der Spitzenlohn des Bergmanns durch Lohnerhöhungen in anderen Bereichen in Gefahr gerät. Hier setzen also andere Maßstäbe für die Lohnfestsetzung ein. „Bestimmte Lohnrelationen gelten aus psychologischen und soziologischen Gründen als mehr oder minder starre Normen, hinter denen Tatbestände, wie Neigung der Arbeitskräfte zu einer bestimmten Arbeit, stehen, die wiederum für das Angebot an Arbeitskräften entscheidend sind. Der Satz, daß der Lohn im Steinkohlenbergbau (unter Tage) an der Spitze der (damit vergleichbaren) Löhne stehen soll, führt jedenfalls dazu, daß die Bergarbeiterlöhne an jeder Erhöhung der mit ihnen konkurrierenden Löhne teilnehmen, obwohl die Produktionsleistung im Bergbau aus geologischen und anderen Gründen nur relativ langsam steigt, woraus sich im Steinkohlenbergbau laufend Kosten erhöhungen ergeben, und die Tendenz, diese Kostenerhöhungen auch im Preis der Kohle zum Ausdruck zu bringen²⁹.“

Diese Tendenz zur Kosten- und Preiserhöhung für Steinkohle ist auch dann vorhanden, wenn die Lohnpolitik aller Gewerkschaften sich nicht an dem jeweiligen branchenmäßigen, sondern an dem volkswirtschaftlichen Produktivitätsfortschritt orientieren würde, solange im Steinkohlenbergbau — wie bisher — die Produktivitätsentwicklung hinter dem Durchschnittssatz zurückbleibt.

Die Löhne des Bergarbeiters im Steinkohlenbergbau sind also sehr eng mit den Preisen der Kohle, des Kokes usw. verknüpft. Jede Lohnerhöhung und jede Arbeitszeitverkürzung im Steinkohlenbergbau, die die IG Bergbau forderte oder erreichte, warf das Preisproblem auf.

Es wurde schon betont, daß auch der Tarifpartner der Meinung ist, „daß entsprechend der Eigenart und Schwere der bergmännischen Arbeit der Bergarbeiterlohn an der Spitze aller Löhne zu rangieren habe³⁰“. Der Unter-

²⁹ Konjunkturberichte des Rheinisch-Westfälischen Instituts für Wirtschaftsforschung, Essen, Neue Folge, VI. Jahrgang 1955, Heft 3, S. 16.

³⁰ UVR, Ruhrbergbau 1954 a. a. O., S. 55.

nehmensverband verwies aber im allgemeinen bei Lohn- und Gehaltsverhandlungen auf die schlechte Kosten- und Ertragslage des Steinkohlenbergbaus, die eine Erhöhung der Löhne und Gehälter nicht zuließen, da auf Grund des hohen Arbeitskostenanteils³¹ an den Gesamtselbstkosten des sowohl kapital- wie auch arbeitsintensiven Steinkohlenbergbaus eine Kostenunterdeckung eintreten würde.

Der Unternehmensverband Ruhrbergbau hat bei diesen Verhandlungen regelmäßig der Öffentlichkeit seine kalkulatorischen Ergebnisse bekanntgegeben. Er war hierzu um so eher in der Lage, da die Kosten- und Ertragslage des Steinkohlenbergbaus vielfach Gegenstand amtlicher Untersuchungen gewesen ist. Alle diese Gutachten, angefangen vom Schmalenbach-Gutachten (1928), kamen zu einem kalkulatorischen Unterschuß.

Diese publizierte Kostenrechnung ist eine Durchschnittskostenrechnung für das gesamte Ruhrrevier. Die einzelnen Bergwerksgesellschaften erstellen ihre Kostenrechnungen nach den Grundsätzen des Bergbaukosten-Standard-systems. Diese einzelnen Kosten- und Ertragsrechnungen der Gesellschaften werden vom Unternehmensverband Ruhrbergbau zu einer Durchschnittsrechnung zusammengefaßt.

Diese kalkulatorischen Ergebnisse wurden der IG Bergbau in der Regel bei Lohnstarifverhandlungen vorgehalten, mit dem Hinweis, auf Grund der Kosten- und Ertragsrechnung könnten Lohnerhöhungen nicht vereinbart werden, es sei denn, dem Steinkohlenbergbau würden Ertragsverbesserungen oder Kostenentlastungen gewährt. Damit waren die staatlichen Stellen bzw. die Hohe Behörde angesprochen, da der Ruhrbergbau bis zum 1. April 1956 keine Preisfreiheit hatte. Bei den Erörterungen über die Ergebnisse der Kostenrechnung wurde sowohl von den Gewerkschaften als auch von staatlichen Stellen immer wieder auf die Problematik der kalkulatorischen Rechnungen hingewiesen. Besonders umstritten waren die Ansätze für das betriebsnotwendige Kapital, den Kapitaldienst und die Abschreibungen. Der Unternehmensverband konnte seit Bestehen der Montanunion aber auf Artikel 3 c des Montanvertrages hinweisen, der die Organe der Gemeinschaft verpflichtete, für die Festsetzung niedrigster Preise zu sorgen, wobei „die erforderlichen Abschreibungen zu ermöglichen und den hereingenommenen Kapitalien normale Verzinsungsmöglichkeiten zu bieten“ sind.

Ein weiterer wichtiger Einwand gegen die vorgelegten Kosten- und Ertragsrechnungen resultiert aus dem Charakter der Durchschnittsrechnung. Hauptsächlich wegen der unterschiedlichen geologischen Verhältnisse gibt es zwischen den Schachtanlagen des Ruhrgebietes eine erhebliche Ergebnisstreuung je Tonne verwertbarer Förderung. Über dem Ergebnisdurchschnitt lagen im zweiten Quartal 1954 Schachtanlagen mit 58,3 % der verwertbaren Förderung des Ruhrreviers, darunter lagen 41,7 % Schachtanlagen mit 1,5 % der

³¹ Nach dem Bergbaukosten-Standardsystem betrug der Arbeitskostenanteil 1956 an den Gesamtselbstkosten 39 %. Da es sich bei dieser Kostenrechnung nicht um eine reine Kostenartenrechnung handelt, enthalten auch die anderen Kosten noch Arbeitskosten, die man gewöhnlich mit 15 % der ausgewiesenen Arbeitskosten ansetzt; dadurch erhöht sich der Arbeitskostenanteil auf 45 % (vgl. auch Waller, Peter, Die Kostenrechnung des Ruhrbergbaus, Die Welt vom 23. 12. 1957).

Förderung lagen mit einem Ergebnis von 12 bis 13 DM je Tonne über dem Durchschnitt; 0,4 % der Förderung wurden mit 24 bis 25 DM je Tonne unter dem Ergebnisdurchschnitt gefördert³².

Auf der einen Seite ist eine erhebliche Ergebnisstreuung festzustellen, auf der anderen Seite steht der einheitliche Kohlenpreis. Eine Lohnerhöhung könnte — entsprechend dem Ausmaß — von vielen Schachtanlagen ohne Preiserhöhung aufgefangen werden. Die einheitliche Preiserhöhung sichert aber den guten Zechen immer wieder ihre Differentialgewinne. Neben der Sozialisierung oder der Zusammenfassung auf privater Basis zu ausgeglichenen Einheiten gibt es zwei andere Möglichkeiten, die Kosten- und Ertragsrechnungen der Gesellschaften auszugleichen.

Einmal könnte man eine Ausgleichskasse schaffen, in die die mit Überschuß arbeitenden Gesellschaften einzuzahlen hätten zugunsten der Verlustzechen. Dadurch brauchte nicht jede Kostenenerhöhung, wie z. B. eine Lohnerhöhung oder Arbeitszeitverkürzung, zu einer Kohlenpreiserhöhung zu führen. Die Schaffung einer Ausgleichskasse wurde von den Unternehmern bisher immer abgelehnt, vielleicht, weil damit ein Schritt zur Sozialisierung getan würde.

Die zweite Möglichkeit zur Verhinderung, daß jede Lohnerhöhung oder Arbeitszeitverkürzung zur Kohlenpreiserhöhung führt, scheitert am Widerstand der IG Bergbau. Hierbei ist an eine Differenzierung der Löhne gemäß den unterschiedlichen Ergebnissen der Zechen gedacht. Die IG Bergbau will aber das einheitliche Tarifgebiet an der Ruhr erhalten. Innerhalb des Ruhrgebietes sind die Arbeitskräfte verhältnismäßig mobil; wenn wesentliche Unterschiede in den Tariflöhnen beständen, könnten die Zechen mit den höheren Löhnen einen Sog auf die Arbeitskräfte ausüben, der die schlechten Zechen durch einen Rückgang ihres Beschäftigungsgrades in weitere Schwierigkeiten bringen würde, die nur durch Lohnreduzierungen oder Stilllegung beseitigt werden könnten.

Was heißt aber besonders in diesem Zusammenhang gute und schlechte Zechen? Die Eigenart der bergbaulichen Produktionsverhältnisse bringt es mit sich, daß dieselbe Zeche zeitweise gute und zeitweise schlechte Betriebsergebnisse ausweist. Im Steinkohlenbergbau sind nun einmal in erster Linie die geologischen Bedingungen für das Betriebsergebnis ausschlaggebend, was zu dem in Bergbaukreisen geflügelten Wort geführt hat: „Nicht die Intelligenz des Betriebsleiters, sondern die Intelligenz der Flöze ist maßgebend für ein gutes Ergebnis.“ Wenn aber nach Überwindung von schlechten Abbauverhältnissen und Störungen ein Betrieb wieder eine günstige Kostenlage erhalten kann, kann man ihn nicht stilllegen, wenn man auf die aufgeschlossenen Vorräte nicht verzichten will. Auch läßt sich durch Lohnreduzierungen in diesen „zeitweise schlechten“ Zechen das Betriebsrisiko nicht auf die Arbeitnehmer abwälzen.

Da unterschiedliche Arbeitsbedingungen durch Aufspaltung des einheitlichen Tarifgebietes an der Ruhr für die IG Bergbau nicht akzeptabel sind, da der derzeitige privatwirtschaftlich organisierte Ruhrbergbau keine Solidarhaftung

³² UVR, Ruhrbergbau 1954 a. a. O., Schaubild zwischen S. 40 und 41.

in Form einer Ausgleichskasse wünscht, werden gewerkschaftliche Forderungen, die Kostenerhöhungen zur Folge haben, mit Rücksicht auf die marginalen Zechen immer das Preisproblem berühren. Die Spitzenstellung des Bergmanns in der Entlohnung, in der Arbeitszeit und in den sonstigen Arbeitsbedingungen läßt sich in der privatwirtschaftlichen Ordnung ohne Ausgleichskasse und mit einheitlichem Tarifgebiet nur über die Kohlenpreise realisieren. Damit kommt der an dem starken Produktivitätsfortschritt nicht beteiligte Bergmann über die Kohlenpreise ebenfalls in den Genuß eines höheren Realeinkommens. Selbstverständlich setzt das eine entsprechende Nachfrage nach Kohlen voraus, die den Preis akzeptiert. Die Nachfrage nach Kohle von der dem stärkeren Produktivitätsfortschritt unterliegenden Industrie bringt aber Änderungen in der Angebots-Nachfrage-Konstellation, die Preissteigerungen ermöglicht. In fast allen Industrieländern sind die Preise der Kohle in den letzten 15 Jahren relativ stärker gestiegen als die Preise der Industrielerzeugnisse, „was im Grunde nur darauf zurückzuführen ist, daß die Produktivität in der Industrie stärker zugenommen hat als in der Urproduktion“³³. Solange die Konkurrenz der Energieträger auf Grund des großen weltweiten Energiebedarfs nicht aktuell wird, können trotz des geringen Produktivitätsfortschrittes im Steinkohlenbergbau die Löhne der Bergarbeiter und die Gewinne der Bergwerksunternehmen — letztere allerdings nur bei vollkommener Preisfreiheit — an dem allgemeinen Produktivitätsfortschritt über höhere Kohlenpreise partizipieren.

Die Preiserhöhungen für Kohle passen einer staatlichen Wirtschaftspolitik nicht ins Konzept, die die Preise möglichst stabil halten will. Man kennt die Bedeutung des Kohlenpreises für das gesamte Preisniveau, die darin liegt, daß Preiserhöhungen für Kohle das gesamte Preisniveau nach oben heben, da alle Branchen ihre erhöhten Kosten für Kohle auf die Preise abzuwälzen versuchen; vielfach bietet eine Kohlenpreiserhöhung den willkommenen Anlaß, Preiserhöhungen durchzuführen, die weit über die gestiegenen Kohlenkosten hinausgehen. Es wird darum in neuester Zeit häufig darauf hingewiesen, wie gering der Anteil der Steinkohlenkosten am Umsatz der gesamten Industrie ist. Untersuchungen haben ergeben, daß der Absatzwert der verbrauchten Steinkohle, des Steinkohlenkokes und der Steinkohlenbriketts 1,75 % des Umsatzes der gesamten Industrie (ohne Kohlenbergbau) im Jahre 1956 betrug³⁴. Der Anteil der unmittelbaren und mittelbaren Kohlenkosten wird an den Gesamtselbstkosten der Industrie höher liegen als an den Umsätzen, da in aller Regel die Gesamtselbstkosten niedriger sind als die Umsätze; schätzt man diesen Anteil auf 3 %, so würde eine Kohlenpreiserhöhung von 10 % nur eine Kostenerhöhung von 0,3 % bedingen.

³³ Gatz, Werner, Der Produktivitätsfortschritt und seine volkswirtschaftliche Bedeutung, Wirtschaftsdienst 1955, S. 685.

³⁴ Vgl. Tätigkeitsbericht 1956 der „Vereinigung Industrielle Kraftwirtschaft e. V.“, Essen 1957, S. 78. Der angegebene Prozentsatz erhöht sich nur unwesentlich, wenn man neben diesen unmittelbaren Steinkohlenkosten die Kosten erfaßt, die sich durch den Bezug von Strom und Gas ergeben. (Nach UVR, Ruhrbergbau 1954 a. a. O., S. 40, stieg in diesem Fall der Prozentsatz 1954 auf 2,15 %.)

Auf der anderen Seite darf man die kumulative Wirkung einer Kohlenpreiserhöhung nicht außer acht lassen, da diese Preiserhöhung nicht nur die Kosten der eingesetzten Kohle, des Kokes, des Stroms, des Gases usw. erhöht, sondern ebenfalls die Preise der benötigten Vorprodukte beeinflussen wird.

Diese Politik der stabilen Preise bzw. des stabilen Preisniveaus, die von der staatlichen Wirtschaftspolitik vertreten wurde und wird, hatte zur Folge, daß grundsätzlich nur Lohnerhöhungen im Steinkohlenbergbau zu einer Preiserhöhung führten, solange der Kohlenpreis gebunden war. Um die zur Lohnerhöhung oder zur Beseitigung kalkulatorischer Unterschüsse notwendigen Kohlenpreiserhöhungen nicht vollständig auf den Verbraucher zukommen zu lassen, verlagerte man teilweise diese Belastungen vom Verbraucher auf den Steuerzahler. Wenn man das Prinzip der Preisstabilität vor alle anderen Erwägungen der Kohlenpolitik stellt, bleibt schließlich kein anderer Weg als die Fiskalisierung von Kosten übrig. Dieser Weg ist von der deutschen Wirtschaftspolitik beschritten worden durch die Einführung der Bergmannsprämie und die Übernahme eines Teils der Arbeitgeberbeiträge zur Knappschaftsversicherung auf den Bundeshaushalt. Der Weg dieser Kostenentlastung trifft den deutschen Steuerzahler, der Weg der Erlöverbesserung (Preiserhöhung) belastet alle Kohlenverbraucher; die Kostenentlastung begünstigt die Kohlenverbraucher in den anderen Montanunionsländern auf Kosten des deutschen Steuerzahlers mit, da das Verbot der Diskriminierung einen unterschiedlichen Preis der deutschen Kohle in den Ländern der EGKS³⁵ nicht zuläßt.

Goetz Briefs würde die IG Bergbau deshalb zu den privilegierten Gewerkschaften rechnen. Für ihn sind erstens privilegierte Gruppen innerhalb der Gewerkschaften „jene, die technisch fortschrittliche und rational geführte Unternehmungen organisieren“, weil hier Gewinnspannen vorliegen, „an deren gewerkschaftlicher Ausschöpfung einzelne Verbände stark und geschlossen werden“³⁶. Als weitere Gruppen sind nach Briefs die Gewerkschaften privilegiert, schlagkräftig und stark, denen es gelingt, überhöhte Kosten auf die Öffentlichkeit abzuwälzen, indem sie auf den Fiskus, auf Subsidien zurückgreifen können. „Das gilt vorzugsweise für sozialisierte Unternehmungen in England und Frankreich. Hier kann die Gewerkschaft den Steuerzahler für ihre Erfolge haftbar machen“³⁷.

Der Hinweis auf England und Frankreich läßt vermuten, daß Briefs hauptsächlich an den sozialisierten Steinkohlenbergbau gedacht hat. Dann dürfte der Ausdruck „überhöhte Kosten“, den Briefs gebraucht, den Kern der Sache nicht ganz treffen. Der europäische Steinkohlenbergbau wird mit immer höher werdenden Kosten produzieren; einmal bedingt die immer zunehmende Teufe einen höheren Schichtenaufwand, d. h. höhere Kosten für Aus- und Vorrichtung, dadurch wird natürlich auch die Produktivität ungünstig beeinflusst, die deshalb nicht den durchschnittlichen jährlichen Produktivitätszuwachs erreichen wird. Wird dieser durchschnittliche Produktivitätsfortschritt von den

³⁵ Europäische Gemeinschaft für Kohle und Stahl.

³⁶ Briefs, Goetz, Das Gewerkschaftsproblem gestern und heute, Frankfurt a. M. 1955, S. 53.

³⁷ Ebenda.

Gewerkschaften anderer Industriezweige ausgeschöpft, muß die Öffentlichkeit die schwere Arbeit des Bergmanns honorieren, die die bestentlohnte sein soll; wenn die Öffentlichkeit nicht als Verbraucher über den Preis, sondern mit Willen der staatlichen Wirtschaftspolitik als Steuerzahler belastet werden soll, damit keine direkten Wirkungen auf das Preisniveau feststellbar sein sollen, ist es irrelevant, ob der Bergbau sozialisiert ist oder nicht. Lasten des privaten deutschen Steinkohlenbergbaus werden zum Ausgleich für Lohn-erhöhungen ebenso fiskalisiert wie im nationalisierten englischen Bergbau. Auch die Hohe Behörde lehnt eine Umschichtung von Sonderlasten des Bergbaus auf den Staat nicht mehr grundsätzlich ab³⁸. Sie weiß, daß der Zentralpunkt zur Fördersteigerung und Sicherung eines hohen Beschäftigungsstandes im Steinkohlenbergbau bei der höchsten Entlohnung der Bergarbeiter liegt. Da die Mitgliedsstaaten eine Preisstabilität für erwünscht halten, akzeptierte dies die Hohe Behörde und glaubt nun, daß die Übernahme von besonderen Lasten des Bergbaus (z. B. höhere Arbeitgeberbeiträge zur bergmännischen Sozialversicherung) auf die Staaten im Rahmen des Montanvertrages liegt, sie also keine diskriminierende Maßnahme darstellt.

Auch die IG Bergbau kann nicht an der Tatsache vorbeigehen, daß Lohn-erhöhungen und Arbeitszeitverkürzungen im Steinkohlenbergbau Rückwirkungen auf die Kohlenpreise und damit auf das gesamte Preisniveau und die Reallöhne der Bergarbeiter haben. Die IG Bergbau und mit ihr die anderen deutschen Gewerkschaften sprachen sich nach dem zweiten Weltkrieg immer für stabile Preise aus, da für die Arbeitnehmer die Kaufkraft ihrer Löhne und Gehälter letztlich entscheidend ist. Ganz konsequent glaubte die IG Bergbau deshalb die Ablösung des Höchstpreissystems für Kohle zum 1. April 1956 zugunsten der Preisfreiheit ablehnen zu müssen. Der zweite Vorsitzende der IG Bergbau, Dahlmann, der gleichzeitig Präsident des Beratenden Ausschusses der Hohen Behörde ist (1957), sprach sich in einer Sitzung dieses Ausschusses im Auftrage der IG Bergbau für das Höchstpreissystem aus und erklärte zur Frage des Kohlenpreises: „... habe ich keine Bedenken, der Kohle im Rahmen eines Höchstpreissystems das zuzubilligen, was sie im Interesse einer Produktionssteigerung braucht, um auch den Bergarbeitern die besten Lohn- und Arbeitsbedingungen zu verschaffen“³⁹.

Man erkennt bei der Gewerkschaftsleitung in Bochum nicht die Entwicklung, die dahin gehen wird, daß die Kohle immer teurer wird, da die Kosten, bedingt durch Lohnerhöhungen, Arbeitszeitverkürzungen usw., wahrscheinlich immer etwas schneller als der Produktivitätsfortschritt steigen werden. Die IG Bergbau lehnt deshalb heute eine Kohlenpreiserhöhung nicht mehr grundsätzlich ab, sie warnt aber immer vor ungerechtfertigten Kohlenpreiserhöhungen. Gleichzeitig weist sie immer darauf hin, daß letztlich im Interesse der gesamten Volkswirtschaft der Steinkohlenbergbau als wirtschaftliche Einheit betrieben werden müßte, d. h., er müßte sozialisiert werden. In dieser wirt-

³⁸ Vgl. auch Hellmann, Rainer, Kohlenpolitik zwischen Subvention und Wettbewerb, Der Volkswirt vom 18. 8. 1956, S. 21.

³⁹ „Die Bergbauindustrie“ 1956, Nr. 36 vom 8. 9. 1956.

schaftlichen Einheit würde die unterschiedliche Kostenstruktur⁴⁰ kompensiert, die Gewinne der „guten“ Zechen könnten mit den Verlusten der „schlechten“ Zechen ausgeglichen werden, der Preis der Kohle könnte für den Verbraucher niedriger liegen und trotzdem die besten Arbeitsbedingungen für den Bergmann garantieren⁴¹.

Jedenfalls wird sich in der privatwirtschaftlichen Ordnung des Steinkohlenbergbaus der Widerspruch zwischen dem hohen Lohnanteil an den Kosten des Steinkohlenbergbaus und dem geringen Produktivitätsfortschritt einerseits und der Spitzenstellung des Bergmanns hinsichtlich seiner Arbeitsbedingungen andererseits, langfristig gesehen, grundsätzlich nur über einen höheren Kohlenpreis lösen lassen, da die Möglichkeiten zur Übernahme von Lasten auf den Staat beschränkt sind. Entsprechende Rückwirkungen auf das Preisniveau könnten in erster Linie eine koordinierte Lohnpolitik verhindern. Damit würde das Lohnproblem nicht nur ein Problem zwischen Arbeitnehmerschaft und Unternehmerschaft sein, sondern es wäre ebenfalls ein Problem der Verteilung innerhalb der Arbeitnehmerschaft⁴². Wenn schon einmal von allen Gewerkschaften die Spitzenstellung des Bergmanns in seinen Arbeitsbedingungen anerkannt wird, müßten für die Lohnpolitik in den anderen Zweigen der deutschen Wirtschaft auch die praktischen Konsequenzen gezogen werden. Konkret heißt das, daß die anderen Gewerkschaften nicht nur im Hinblick auf den steigenden Kapitalkoeffizienten, sondern auch im Hinblick auf die Spitzenstellung des Bergmanns im Steinkohlenbergbau auf die volle Ausnutzung des durchschnittlichen Produktivitätszuwachses für Lohnerhöhungen in der vollbeschäftigten Wirtschaft verzichten müßten, wenn ein stabiles Preisniveau beibehalten werden soll. Gleichzeitig müßte in den Sektoren, wo der Produktivitätsfortschritt nicht voll für Lohnerhöhungen in Anspruch genommen wird, der restliche Teil des Produktivitätszuwachses für Preissenkungen benutzt werden, so daß Preissteigerungen bei der Kohle, die notwendig sind, um die Spitzenstellung des Bergmanns zu halten, durch diese Preissenkungen ausgeglichen werden können zugunsten eines stabilen Preisniveaus.

Abschließend sei hier noch auf ein für die IG Bergbau wichtiges Problem hingewiesen. Das „Gesetz“ des Spitzenlohns für den Bergarbeiter wird vielfach nur für den Mann am Kohlenstoß oder für den Arbeitnehmer unter Tage anerkannt. Das führt dazu, daß bei Tarifverhandlungen die Unternehmer oft nicht bereit sind, die Löhne und Gehälter der Arbeitnehmer über Tage im gleichen prozentualen Verhältnis zu erhöhen wie die der Arbeitnehmer unter Tage.

Im Gegensatz zu anderen Ländern, vor allem auch zu den Vereinigten Staaten von Amerika, organisierten die deutschen Gewerkschaften sehr frühzeitig neben den Facharbeitern die angelernten und ungelernten Arbeiter. Die freien Gewerkschaften taten es aus sozialistischer Solidarität, die christlichen

⁴⁰ Siehe oben S. 76 ff.

⁴¹ Vgl. unten den Abschnitt über Sozialisierung.

⁴² Vgl. auch Briefs, Das Gewerkschaftsproblem gestern und heute a. a. O., S. 50 ff.

Gewerkschaften aus christlicher Ethik. Dieses Organisationsprinzip hat entscheidend dazu beigetragen, in Deutschland die Entstehung einer bedeutenden sozialen Kluft zwischen Facharbeitern, angelernten und ungelernten Arbeitern zu verhindern. „Diese Tatsache kann kulturgeschichtlich gar nicht hoch genug eingeschätzt werden. Sie ersparte Deutschland das Bild einer in ‚Arbeiteraristokratie‘ und ‚Lumpenproletariat‘ zerklüfteten Arbeitnehmerschaft⁴³...“ Die Industriegewerkschaft muß wegen ihrer Organisationsform Lohnbewegungen für alle Arbeitnehmer des Industriezweiges durchzuführen versuchen. Eine Anhebung der Löhne nur für die Facharbeiter oder eine prozentuale unterschiedliche Lohnerhöhung für Facharbeiter, angelernte und ungelernte Arbeiter⁴⁴ kann in der Mitgliedschaft zu Auseinandersetzungen und zur Unzufriedenheit mit der Tätigkeit des Vorstandes führen, die zu Austrittsdrohungen und zu tatsächlichen Mitgliederverlusten Anlaß sein können. Die Differenz zwischen Facharbeiterverdienst und Verdienst des angelernten Arbeiters beträgt im Steinkohlenbergbau rund 22%.

Durchschnittliche Bruttostundenverdienste der männlichen Facharbeiter, der männlichen angelernten Arbeiter und der männlichen Hilfsarbeiter im nordrhein-westfälischen Steinkohlenbergbau im November 1956⁴⁵

	Bruttostundenverdienst in Dpf	
	ohne Bergmannsprämie	mit Bergmannsprämie
Männlicher Facharbeiter	296,8	317,2
Männlicher angelernter Arbeiter	230,8	242,8
Männlicher Hilfsarbeiter	187,2	194,0

Der durchschnittliche Bruttostundenverdienst der männlichen angelernten Arbeiter im Steinkohlenbergbau in NRW im November 1956 lag höher als der durchschnittliche Bruttostundenverdienst aller männlichen Industriearbeiter (außer Bergbau) in der Bundesrepublik, der in diesem Zeitraum 219,3 Dpf betrug, und als der aller männlichen Industriearbeiter (einschließlich Bergbau) in der Bundesrepublik, der im November 1956 mit 223,1 Dpf festgestellt wurde⁴⁶; er lag einschließlich der Bergmannsprämie ebenfalls über dem Durchschnitt der Bruttostundenverdienste aller männlichen Industriearbeiter (einschließlich Bergbau) in NRW, der im November 1956 mit 239,7 Dpf berechnet wurde.

Die relativ guten Verdienste der angelernten Arbeiter im Steinkohlenbergbau resultieren aus der Tatsache, daß die Tariflöhne für Facharbeiter, angelernte und ungelernte Arbeiter im allgemeinen um gleiche Prozentsätze angehoben worden sind.

⁴³ Furtwängler, Die Gewerkschaften a. a. O., S. 33.

⁴⁴ Über gemeinsame Lohnbewegungen für Arbeiter und Angestellte siehe oben S. 35 ff.

⁴⁵ Statistische Information des Statistischen Landesamtes von NRW, Verdienste und Arbeitszeiten in der nordrhein-westfälischen Industrie.

⁴⁶ Wirtschaft und Statistik 1957, S. 102 *, 103 *.

Problematischer ist das Verhältnis der Entlohnung von Untertage- und Übertagearbeitern. Die Arbeitgeber wollen den Spitzenlohn in erster Linie den Hauern zugestehen; die Untertagearbeit ist aber ganz allgemein riskant, schmutzig, gesundheitsschädigend — eine Tatsache, die der Gesetzgeber dadurch anerkannte, daß er die Bergmannsprämie allen unter Tage arbeitenden Bergleuten gewährte⁴⁷.

Die Bewertung der Übertagearbeit kann sich nicht nach diesen Gesichtspunkten richten; sie muß sich eher an den Löhnen in der übrigen Industrie orientieren als an den Verdiensten der Untertagearbeiter. Tatsächlich hat sich das Verhältnis zwischen den Barverdiensten je Schicht unter Tage und über Tage im Steinkohlenbergbau an der Ruhr seit 1938 für den Übertagearbeiter nicht verschlechtert⁴⁸. Der Barverdienst je Schicht unter Tage ist auf 265,6 und über Tage sogar auf 273,4 gestiegen (1938 = 100). Darin drückt sich die Tatsache aus, daß der Lohn für den Arbeiter über Tage nicht geringer angehoben worden ist.

Eine entscheidende Änderung brachte die Einführung der staatlichen Bergmannsprämie am 15. Februar 1956, die in den Barverdiensten nicht enthalten ist. Das monatliche Gesamteinkommen je Mann, in dem die Bergmannsprämie berücksichtigt ist, stieg im Ruhrbergbau für unter Tage von 461 DM auf 550 DM, für über Tage nur von 376 DM auf 406 DM im Jahre 1956⁴⁹. Die unterschiedliche Einkommensentwicklung führte zu Spannungen zwischen den Mitgliedern, die über Tage beschäftigt sind, und der Gewerkschaftsleitung, selbst in dem Fall der Einführung der Bergmannsprämie, wo die Besserstellung der Untertagearbeiter durch den Gesetzgeber erfolgte. Aus den Kreisen der Übertagearbeiter kann man in diesen Situationen häufig die Forderung auf sofortige Kündigung der Lohntarife und Erhöhung der Löhne um einen absoluten Betrag je Mann und Schicht für Untertage- und Übertagearbeiter hören. Begründet wird diese Forderung sehr gern mit dem Hinweis, das Leben sei für beide Arbeitergruppen gleich teuer. Die vereinzelt Ankündigungen der Gründung einer eigenen Gewerkschaft für Übertagearbeiter müssen in diesem Zusammenhang erwähnt werden, sie können aber kaum ernst genommen werden, da gemeinsame Lohnbewegungen im Ergebnis sich für die Übertagearbeiter wohl günstiger auswirken werden.

Wenn der Barverdienst je Arbeiter (einschließlich weibliche und jugendliche Arbeiter) über Tage und je verfahrenre Schicht an der Ruhr im Jahresdurchschnitt 1956 15,39 DM betrug, was einem Bruttostundenverdienst von 192,5 Dpf entspricht, so deckt er sich fast mit dem durchschnittlichen Bruttostundenverdienst aller Industriearbeiter (ohne Bergbau), der für 1956 mit 193,5 Dpf ausgewiesen wurde⁵⁰.

⁴⁷ Allerdings ist diese Prämie bei den Arbeitern differenziert: Gedingelöhner (hauptsächlich Hauer) erhalten 2,50 DM je verfahrenre Schicht, Schichtlöhner nur 1,25 DM.

⁴⁸ Siehe oben Tabelle S. 73.

⁴⁹ Statistik der Kohlenwirtschaft e. V., Zahlen zur Kohlenwirtschaft, Essen, Februar 1957, Heft 35, S. 64.

⁵⁰ Siehe Fußnote 49 und Wirtschaft und Statistik 1957, S. 102 *.

Das Ergebnis verbessert sich für den Übertagearbeiter noch, wenn der Wert des verbilligten Hausbrandkohlenbezuges berücksichtigt wird.

Die relativ günstige Lohnentwicklung der Übertagearbeiter erhellt auch die Tatsache, daß der Bruttostundenverdienst aller Industriearbeiter (ohne Bergbau) auf 1956 = 249,9, der Barverdienst je Mann und je verfahrenre Schicht der Übertagearbeiter an der Ruhr auf 1956 = 273,4 gestiegen ist (1938 = 100)⁵¹. Diese Entwicklung findet ihre Begründung im Industrieverbandsprinzip, weil in der Regel die Lohnbewegung für über und unter Tage gleichzeitig erfolgt; während die Löhne der Untertagearbeiter erhöht wurden, um ihre Spitzenstellung zu halten oder wieder herzustellen, um damit dem Untertagebergbau die notwendigen Arbeitskräfte zuzuführen, entfiel dieser Grund für die Arbeiter, die über Tage beschäftigt waren und sind, weil hier eher von einer Überbesetzung gesprochen werden kann, eine Tatsache, die nicht zuletzt aus einer Weiterbeschäftigung berguntauglicher Arbeiter im Übertagebetrieb resultiert.

Da der Übertagearbeiter aber geneigt ist, seinen Lohn eher mit dem des Untertagearbeiters zu vergleichen, mit dem er in einem Haus, in einer Siedlung oder in einer Straße wohnt, als mit dem des Arbeiters in der Industrie, bleibt dieses innerorganisatorische Problem für die IG Bergbau bestehen. Sie wird aus gewerkschaftlicher Solidarität bei Lohnerhöhungen sowohl für die Untertage- als auch für die Übertagearbeiter die gleiche prozentuale Steigerung zu erreichen versuchen, selbst wenn alle wirtschaftlichen Motive nur für Anhebung der Löhne der Untertagearbeiter sprechen würden. Gegen den Widerstand der Arbeitgeber, die Lohnerhöhungen differenzieren wollen zugunsten der Gedingelöhner bzw. der Untertagearbeiter, hat die IG Bergbau bisher im allgemeinen die gleichmäßige Berücksichtigung der Übertagearbeiter bei Lohnerhöhungen erreicht. Ein Zeichen der Stärke der Industriegewerkschaft — eine Gefahr einer zu starken Nivellierung der Löhne.

2. Arbeitszeit

In der Frühzeit des Bergbaus herrschte die sechs- oder siebenstündige Schichtzeit (einschließlich Ein- und Ausfahrt) vor. Später wurde in den Bergordnungen überwiegend die Achtstundenschicht festgelegt. Seit dem 18. Jahrhundert setzten die Bergordnungen immer mehr längere als achtstündige Schichtzeiten fest. Im liberalen 19. Jahrhundert, in dem der Arbeitsvertrag „frei ausgehandelt“ wurde, konnten die Arbeitgeber Schichtzeitenverlängerungen diktieren. So gab es in der Mitte des vergangenen Jahrhunderts in Deutschland zehn-, zwölf-, ja sogar sechzehnstündige Schichtzeiten.

Im großen Bergarbeiterstreik von 1889 verlangten die Bergarbeiter ihr altes „Recht“, die Achtstundenschicht, zurück. Der Erfolg des Streiks bestand in der Novelle zum Allgemeinen Preußischen Berggesetz, in der festgelegt wurde, daß die Ein- und Ausfahrt nur noch insgesamt eine halbe Stunde dauern dürfte; wenn diese Zeit überschritten werden mußte, so war sie auf die achtstündige Arbeitszeit anzurechnen. Außerdem wurde bestimmt, daß als

⁵¹ Siehe oben Tabelle S. 73 und *Wirtschaft und Statistik* 1957, S. 102*.

Arbeitszeit die Zeit vom Ende der Anfahrt bis zum Beginn der Ausfahrt rechne.

Nach der gesetzlichen Einführung des Achtstundentages Ende 1918 ging dieser Vorsprung in der Arbeitszeit für den Bergmann verloren. Es wurden Forderungen laut, die eine Sechsstundenschicht für den Untertagearbeiter verlangten. Mit Wirkung vom 1. April 1919 mußte der Zechenverband die Sieben-einhalbstundenschicht akzeptieren, mit Wirkung vom 10. April 1919 wurde die Siebenstundenschicht im Ruhrbergbau eingeführt, wobei nun auch die Seilfahrt zur Arbeitszeit rechnete. Am 27. Oktober 1919 wurde diese Schichtzeit tarifvertraglich festgelegt. Im Prinzip hat sich an dieser Siebenstundenschicht bis zur nationalsozialistischen Zeit nichts geändert. Aber schon Anfang 1920 wurde wöchentlich zweimal eine halbe Überschicht mit 100%igem Zuschlag für die Mehrarbeit vereinbart, ab Sommer 1922 wurden wöchentlich dreimal je zwei Stunden mit 50%igem Mehrarbeitszuschlag verfahren, und ab Ende 1923 betrug die Schichtzeit praktisch wieder acht Stunden, da zu der tariflich vereinbarten Siebenstundenschicht täglich eine Überstunde durch mehrfache Abkommen oder Schiedssprüche festgelegt wurde, die durch die Erhöhung des Schichtlohnes um ein Siebentel abgegolten wurde⁵². Von dieser Mehrarbeit konnten die Bergarbeitergewerkschaften sich bis zum nationalsozialistischen Regime nicht befreien⁵³.

Im Dritten Reich wurde schon vor Kriegsbeginn — durch die Tarifordnung vom 31. März 1939 — eine Schichtzeit von acht Stunden und 45 Minuten dekretiert. Daneben waren im Krieg Über- und Nebenschichten, Sonntags- und Feiertagsarbeit an der Tagesordnung.

Durch Erlaß einer Tarifordnung vom 20. September 1945 durch die Präsidenten der Landesarbeitsämter in Westfalen-Lippe und der Nord-Rheinprovinz wurde die Tarifordnung vom 31. März 1939 zur Durchführung der Verordnung über die Erhöhung der Förderleistung und des Leistungslohnes im Bergbau vom 2. März 1939 aufgehoben und bestimmt:

„Die Schichtzeit der Untertagearbeiter dauert für jeden einzelnen Mann von Beginn der Seilfahrt bei der Einfahrt bis zum Wiederbeginn bei der Ausfahrt acht Stunden.“

Noch vor Bildung des Industrieverbandes Bergbau für die britische Zone gelang es den vier Ruhrbezirken, zum 1. Juni 1946 die Arbeitszeit für alle in Tagesbetrieben beschäftigten Arbeiter auf acht Stunden festzulegen, während bisher einige Arbeitergruppen über Tage eine Arbeitszeit von neun Stunden und eine Schichtzeit von zehn Stunden hatten.

Im Winter 1950 zwang die schwierige Kohlenversorgungslage der Industrie, die Betriebsstillegungen und Arbeitslosigkeit zur Folge haben konnte, und der Mangel an Hausbrandkohlen, Maßnahmen zur Fördersteigerung zu ergreifen. Von Unternehmerseite wurde die tägliche Verlängerung der Schichtzeit

⁵² Osthold, Paul, Die Geschichte des Zechenverbandes 1908—1933, Berlin, 1934, S. 345 ff.

⁵³ Die Tarifordnung für das rheinisch-westfälische Steinkohlenrevier, die zum 1. 10. 1932 in Kraft trat, lautete im § 2 Ziff. 1: „Die Schichtzeit der Untertagearbeiter dauert für jeden einzelnen Mann von Beginn der Seilfahrt bei der Einfahrt bis zum Wiederbeginn der Ausfahrt und beträgt 7 Stunden, hierzu tritt eine Mehrarbeit von einer Stunde.“

vorgeschlagen, die aber von der IG Bergbau abgelehnt wurde. Schließlich wurde am 16. November 1950 eine Tarifvereinbarung zur Hebung der Kohlenförderung abgeschlossen, die bis zum 31. März 1951 befristet war. Danach konnte monatlich eine zusätzliche Fördermenge von zwei Arbeitstagen durch freiwillige Mehrarbeit gefördert werden; die Art der Mehrarbeit sollte den Verhältnissen der einzelnen Schachtanlagen angepaßt werden, sie durfte aber grundsätzlich nicht durch Verlängerung der täglichen Schichtzeit erfolgen.

Unter Berücksichtigung der Forderungen der Mitglieder leitete die IG Bergbau im Frühjahr 1951 der Deutschen Kohlenbergbau-Leitung einen Entwurf eines Manteltarifvertrages zu, der als wichtigste Forderung die Verkürzung der Arbeitszeit von acht auf siebeneinhalb Stunden enthielt. Damit sollte erreicht werden, daß der Bergmann in der Arbeitszeit die ihm gebührende Sonderstellung bekommen sollte. Die Verhandlungen über diesen Manteltarifvertragsentwurf zogen sich aber lange Zeit hin, da die Arbeitgeber eine Schichtzeitverkürzung wegen des zu erwartenden Förderausfalls von 8,5% und wegen der damit verbundenen Schäden für die Volkswirtschaft ablehnten. Die IG Bergbau dagegen bezeichnete diesen Förderrückgang als rein theoretisch und wies darauf hin, daß Ausgleichsmöglichkeiten durch die Anwendung von betriebsorganisatorischen und technischen Änderungen und Maßnahmen vorhanden seien⁵⁴; man forderte einen rationelleren Betriebsablauf im Steinkohlenbergbau, der an Stelle des „bequemen Weges über die physische Mehrleistung des einzelnen“ zu einem höheren Förderergebnis führen sollte. Außerdem habe sich gezeigt, daß gegen Ende der achtstündigen Schichtzeit ein erheblicher Leistungsabfall feststellbar sei.

Als anderthalb Jahre nach Erheben der Forderung auf Schichtzeitverkürzung im Tarifausschuß noch kein Ergebnis erzielt worden war, beauftragte eine außerordentliche Generalversammlung den Hauptvorstand der IG Bergbau, „in technischer und finanzieller Hinsicht alle Vorbereitungen zu treffen, die notwendig sind, um einen eventuell erforderlich werdenden Arbeitskampf mit Erfolg durchzuführen“⁵⁵.

Die satzungsmäßig erforderliche Urabstimmung⁵⁶ wurde vom 24. bis 26. November 1952 in allen Betrieben des Steinkohlenbergbaus durchgeführt. 91,4% der 438 285 Stimmberechtigten beteiligten sich an der Abstimmung; von ihnen bekannten sich 97,0% zu den Forderungen der IG Bergbau und waren bereit, hierfür zu streiken.

Die Dinge spitzten sich zu, da die Tarifpartner zu keiner Einigung kamen. Es schaltete sich das Bundeswirtschaftsministerium und das Bundesarbeitsministerium ein, und es kam — wie so oft — zu Besprechungen der Tarifpartner mit den Regierungsstellen in Bonn. Da die Unternehmensvertreter nicht bereit waren, der Schichtzeitverkürzung zuzustimmen, wurde der Streik-

⁵⁴ Protokoll der außerordentlichen Generalversammlung der IG Bergbau am 28. 10. 1952 in Gelsenkirchen, S. 16, 17.

⁵⁵ Ebenda, S. 54.

⁵⁶ § 12 der Satzung.

beginn auf den 19. Januar 1953 festgesetzt. Unter diesem Druck kam es zu einer erneuten Besprechung am 16. Januar 1953, zu der das Bundesarbeitsministerium eingeladen hatte; hier wurde die Verkürzung der Schichtzeit unter Tage von acht auf siebeneinhalb Stunden mit Wirkung vom 1. April 1953 vereinbart.

Damit war es der IG Bergbau als erster deutscher Gewerkschaft gelungen, für ihre Mitglieder, die im Untertagebetrieb des Steinkohlenbergbaus tätig sind, einen ersten Einbruch in den Achtstundentag zu erzielen.

War nun die Prognose der so oft ihre volkswirtschaftliche Verantwortung betonenden IG Bergbau richtig hinsichtlich der Auswirkungen der Schichtzeitverkürzung auf die Kohlenförderung? Von einem 8,5%igen Rückgang der Gesamtförderung konnte keine Rede sein, da die Steinkohlenförderung an der Ruhr im Jahre 1953, in dem acht Monate die Schichtzeit siebeneinhalb Stunden betrug, um über eine Million Tonnen höher lag als in 1952. Allerdings war die Zahl der Beschäftigten unter Tage im Jahresdurchschnitt 1953 um fast 12 000 höher als 1952⁵⁷.

Auch die Zahlen der Schichtleistung und der Stundenleistung je Mann unter Tage geben kein eindeutiges Bild:

*Leistung je Stunde, je Schicht und je Mann von 1952 bis 1955
im Ruhrbergbau unter Tage*⁵⁸

Jahr	Stundenleistung		Schichtleistung	
	kg	1913 = 100	kg	1913 = 100
1952	190,0	139,1	1503	129,5
1953	196,3	143,7	1486	128,0
1954	204,4	149,6	1523	131,2
1955	211,0	154,5	1572	135,4

Der Trend der ständig steigenden Stundenleistung und Schichtleistung seit 1946 wurde bei der Schichtleistung 1953 unterbrochen. Die Schichtleistung lag 1953 um 1,13% niedriger als 1952. Dieser Prozentsatz würde sich erhöhen, wenn man die tatsächliche Schichtleistung von 1953 auf die ohne die Schichtzeitverkürzung mögliche Schichtleistung für dieses Jahr beziehen würde, die, darauf läßt die erhöhte Stundenleistung schließen, über der Schichtleistung von 1952 gelegen hätte⁵⁹.

Auf der anderen Seite muß berücksichtigt werden, daß neben der Schichtzeitverkürzung eine Reihe von anderen Faktoren sich ungünstig auf die Schichtleistung auswirken kann. Zu denken ist hierbei an eine veränderte Flözbeschaffenheit, an Störungen usw. Wesentlich ist auch die Schichtenvertei-

⁵⁷ Statistik der Kohlenwirtschaft e. V., Zahlen zur Kohlenwirtschaft, Essen, August 1956, S. 41.

⁵⁸ Statistik der Kohlenwirtschaft e. V., Die Kohlenwirtschaft der Bundesrepublik im Jahre 1955, Essen, 1956, S. 28.

⁵⁹ Allerdings wäre die Stundenleistung von 1953 bei achtstündiger Schichtzeit wegen des Leistungsabfalls gegen Ende der Arbeitszeit wahrscheinlich nicht so hoch gewesen.

lung; so betrug im Jahre 1952 — im letzten Jahr vor der Schichtzeitverkürzung — der Anteil der verfahrenen Schichten in der Gewinnung an den gesamtverfahrenen Schichten des Grubenbetriebes im Jahresdurchschnitt 21,35 %, im Jahr 1953 in den Monaten April bis Dezember nur 20,57 %. Ebenso nahm die Zahl der Jugendlichen bis zu 18 Jahren, der Berglehrlinge und sonstigen Lehrlinge über 18 Jahre im Grubenbetrieb unter Tage von 17555 im Durchschnitt der Monate April bis Dezember 1952 in den gleichen Monaten des Jahres 1953 um 16 % im Steinkohlenbergbau zu. Diese Tatsache drückte ebenso auf die Schichtleistung wie der Anteil der Berge an der Förderung, der sich von 29,9 % in 1952 auf 32 % in 1953 erhöhte und bedingt war durch den 1953 bestehenden Käufermarkt für Kohle, der eine bessere Aufbereitung erforderlich machte⁶⁰.

Diese Hinweise machen deutlich, daß alle die Leistung beeinflussenden Faktoren (und dazu gehört besonders auch die Schichtzeit) sich rechnerisch kaum erfassen lassen, da die Schichtleistung von ihnen gemeinsam beeinflußt wird. Feststeht aber, daß sich die Schichtleistung von 1952 auf das Jahr 1953, in dem acht Monate die verkürzte Schichtzeit von siebeneinhalb Stunden durchgeführt wurde, nur um 1,13 % erniedrigte, obwohl die Schichtzeit um 8,5 % gekürzt worden war, und daß die Schichtleistung 1954 (alle zwölf Monate Siebeneinhalbstundenschicht) wieder höher war als 1953 und 1952.

Zu Schwierigkeiten in der Kohlenversorgung konnte es schon deshalb nicht kommen, weil zum Jahresende 1953 die höchsten Haldenbestände seit 1946 an der Ruhr mit 375 000 Tonnen Steinkohle und 3 290 000 Tonnen Steinkohlenskoks vorhanden waren^{61 62}.

In eine neue Phase trat die Frage der Arbeitszeitverkürzung im Bergbau ein durch die Forderung nach der Vierzigstundenwoche und nach verlängertem Wochenende, die der DGB als Maiparole seit 1952 herausgab und die auch Eingang in das Aktionsprogramm des DGB vom Frühjahr 1955 fand. Im September 1955 kam es zwischen den Tarifpartnern im Steinkohlenbergbau zu ersten Gesprächen über eine weitere Arbeitszeitverkürzung.

Wie stellte die IG Bergbau sich diese Arbeitszeitverkürzung vor? Zunächst wurde festgestellt, daß es das Ziel der Gewerkschaft sei, die Siebenstundenschicht im Untertagebergbau zu erreichen, daß diese Forderung aber vorläufig im Rahmen der Politik aller deutschen Gewerkschaften zurückgestellt würde, um das verlängerte Wochenende durchzusetzen.

Genau wie in der übrigen Industrie wurde im Ruhrbergbau die Arbeitszeitverkürzung grundsätzlich anerkannt, Meinungsverschiedenheiten gab es nur über das Tempo und über die Modalitäten. Ähnlich wie der Lohn läßt sich im Steinkohlenbergbau auch eine Arbeitszeitverkürzung nicht mit der Steigerung der Produktivität koppeln. Diese Koppelung würde einerseits dem Bergmann nicht die kürzeste Arbeitszeit bringen, sie würde deshalb andererseits

⁶⁰ Vgl. Fild, W., Die Entwicklung der Schichtleistung im Steinkohlenbergbau nach Verkürzung der Arbeitszeit, Bergbau und Wirtschaft 1955, S. 166, 167.

⁶¹ Statistik der Kohlenwirtschaft e. V., Zahlen zur Kohlenwirtschaft, Essen, Mai 1957, S. 11.

⁶² Im Frühjahr 1954 mußten erstmalig seit Kriegsende wieder Feierschichten wegen Absatzmangels eingelegt werden.

ein starkes Abwandern von Arbeitskräften in andere Bereiche, die auf Grund ihrer Produktivitätsentwicklung Arbeitszeitverkürzungen eingeführt haben, zur Folge haben. Ebenfalls wie den höchsten Lohn, so muß der Bergmann auch die kürzeste Arbeitszeit haben, damit das Arbeitskräfteproblem im Steinkohlenbergbau gelöst werden kann.

Selbstverständlich sind sich die Gewerkschaften klar darüber, daß die Erhaltung und Steigerung des Lebensstandards letztlich von der Erhaltung und Steigerung der Produktivität abhängen. Die IG Bergbau hat deshalb niemals die sofortige Einführung des verlängerten Wochenendes oder der Vierzigstundenwoche gefordert. Im Hinblick auf das Verantwortungsgefühl der gesamten Volkswirtschaft gegenüber war sie bereit, die Arbeitszeitverkürzung sukzessive durchzuführen. Sie legte dem Unternehmensverband Ruhrbergbau einen Plan vor, der eine Arbeitszeitverkürzung in drei Stufen vorsah.

1. Stufe: Unter Beibehaltung der siebeneinhalbständigen Schichtzeit für die Arbeitnehmer unter Tage und der achtsündigen Arbeitszeit für die Arbeitnehmer über Tage sollen jeden Monat zwei arbeitsfreie Ruhetage unter Anrechnung der gesetzlichen Wochenfeiertage vereinbart werden. Das bedeutet, wenn in einem Jahr zwölf gesetzliche Wochenfeiertage sind, daß weitere zwölf arbeitsfreie Ruhetage — möglichst vor oder nach Sonn- oder Feiertagen — den Bergarbeitern zu gewähren sind.

2. Stufe: Unter Beibehaltung der Schicht- bzw. Arbeitszeit wie in der ersten Stufe soll die Fünftagewoche mit verlängertem Wochenende unter Anrechnung der gesetzlichen Wochenfeiertage eingeführt werden. In einem Jahr mit zwölf Wochenfeiertagen müßten 40 arbeitsfreie Samstage zu gewähren sein.

3. Stufe: Unter Beibehaltung der Fünftagewoche mit dem verlängerten Wochenende soll die weitere Arbeitszeitverkürzung einer täglichen Arbeitszeitverkürzung zugute kommen, und zwar für Arbeitnehmer unter Tage 5×7 Stunden = 35 Stunden und für Arbeitnehmer über Tage 5×8 Stunden = 40 Stunden.

Damit würde in der 3. Stufe der Bergmann unter Tage auch nach der allgemeinen Einführung der Fünftagewoche mit 40 Stunden die ihm gebührende Sonderstellung einnehmen.

1956 nahmen die Verhandlungen über die Arbeitszeitverkürzung zwischen den Tarifpartnern konkrete Formen an. Die IG Bergbau forderte die Einführung der 1. Stufe für den 1. Oktober 1956. Daß im Prinzip die Arbeitgeber der 1. Stufe zustimmen würden, war nach dem sogenannten „Bremer Abkommen“ über die Arbeitszeit zwischen der IG Metall und dem Gesamtverband der metallindustriellen Arbeitgeberverbände zu erwarten. Allerdings handelte es sich auch dieses Mal wieder bei der Arbeitszeitverkürzung im Steinkohlenbergbau nicht um eine tarifvertragliche, sondern auch um eine wirtschaftspolitische Angelegenheit, da die Hochkonjunktur einen empfindlichen Mangel an — billigen — deutschen Kohlen bedingte. Die IG Bergbau konnte aber darauf hinweisen, daß Arbeitszeitverkürzungen in anderen Bereichen ohne Arbeitszeitverkürzungen im Steinkohlenbergbau zu Abwanderungen von Arbeitskräften führen könnten, die den Mangel an deutschen Kohlen unter Umständen noch vergrößern könnten.

Aber nicht nur die wirtschaftliche Seite, auch die menschliche Seite des Problems der Arbeitszeitverkürzung wurde von der IG Bergbau zur Begründung ihrer Forderung herangezogen. Die sozialen Auswirkungen der schweren Berufsarbeit des Bergmanns machen es sehr deutlich, daß Anreize geschaffen werden müssen, um das Arbeitskräfte- und Nachwuchsproblem im Steinkohlenbergbau zu lösen.

So hatte die knappschaftliche Krankenversicherung einen Krankenstand von 5,41 % im Vergleich zu dem Krankenstand aller sozialen Krankenkassen von 3,59 % in 1955.

Ebenfalls alarmierend sind die Zahlen der knappschaftlichen Rentenversicherung. Hier hat sich das Verhältnis der Zahl der Rentenempfänger gegenüber der Zahl der Versicherten ständig verschlechtert.

Zahl der Renten je 100 Versicherte

Jahr	Renten auf 100 Versicherte	Jahr	Renten auf 100 Versicherte
1914	rund 14,3	1952	92,66
1924	rund 25,0	1953	93,51
1948	89,22	1954	96,58
1949	87,98	1955	97,10
1950	92,79	1956	97,22
1951	92,32		

Absolut kamen am 31. Dezember 1956 668 916 laufende Renten auf 688 077 knappschaftlich Versicherte. Dabei entfielen von den 13 609 Zugängen an Knappschaftsrenten (Berufsunfähigkeitsrente) im Jahre 1954 23,27 % auf Betriebsunfälle und anerkannte Berufskrankheiten und 46,65 % auf Erkrankungen der Kreislauf- und Atmungsorgane, die noch nicht als Berufskrankheiten anerkannt sind. Der Rentenbeginn lag bei diesen Zugängen bei 50,12 Jahren nach einer durchschnittlichen Beschäftigungszeit im Bergbau von 22,63 Jahren⁶³.

Von den 26 034 Zugängen im Jahre 1954 bei den Knappschaftsvollrenten erfolgten nur 28,04 % wegen der Erreichung der Altersgrenze von 65 Jahren; die restlichen 71,96 % der Zugänge entfielen auf die sogenannte Frühinvalidität, deren Prozentsatz noch höher liegen würde, wenn der Kreis auf die Invaliden beschränkt würde, die eine Arbeit unter Tage ausgeübt haben.

Am klarsten beweisen die Zahlen der Bergbau-Berufsgenossenschaft (BBG) die gefährliche und gesundheitsschädigende Arbeit des Bergmanns. Die BBG ist eine der 36 gewerblichen Berufsgenossenschaften der Bundesrepublik. 1954 waren bei diesen Berufsgenossenschaften 14 542 058 Personen versichert, davon bei der BBG 634 650 Personen oder 4,4 %.

⁶³ Beitragsjahre entsprechen nicht den Beschäftigungszeiten im Bergbau (bis 1926 keine gesetzliche Pflichtversicherung).

Dieser Anteil von 4,4% an den bei den gewerblichen Berufsgenossenschaften Versicherten war aber mit

9,97 % an den gemeldeten Arbeitsunfällen,
12,3 % an den erstmalig entschädigten Arbeitsunfällen,
20,3 % an den erstmalig entschädigten Arbeitsunfällen mit tödlichem Ausgang,

63,3 % an den angezeigten Berufskrankheiten (darunter mit 74,2% an den entschädigten Staublungenerkrankungen)

beteiligt.

Die relative Häufigkeit von Arbeitsunfällen mit oder ohne tödlichen Ausgang und von Berufskrankheiten im Bergbau spiegelt sich auch in der finanziellen Sphäre wieder. So war die BBG mit 34,9% an den Gesamtausgaben und mit 37,6% an den Ausgaben für Entschädigungsleistungen aller gewerblichen Berufsgenossenschaften beteiligt.

Die IG Bergbau ist nun der Ansicht, daß durch eine Arbeitszeitverkürzung im Bergbau die absolute Zahl der Arbeitsunfälle auf Grund längerer Erholungszeiten gesenkt werden kann und daß dem Bergmann ein längeres Berufsleben durch ein Hinausschieben der Frühinvalidität gegeben werden kann.

Die Hauptargumente, die die Forderung auf Arbeitszeitverkürzung unterstreichen sollten und denen sich auch die Unternehmer nicht verschließen konnten, waren wirtschaftlicher Art. Die IG Bergbau mußte vor allen Dingen die Behauptungen zu entkräften versuchen, wonach z. B. zwölf arbeitsfreie Ruhetage zusätzlich für den Bergmann einen Förderverlust von 5,3 Mill. Tonnen Steinkohle im Jahr nach sich ziehe, der sich vielleicht nachteilig auf die Vollbeschäftigung und auf die Hausbrandversorgung, ganz sicher aber auf das Preisniveau auswirke, weil die deutsche Wirtschaft in diesem Fall gezwungen wäre, im entsprechenden Umfang teure Kohlen aus den USA einzuführen.

Daß ein Förderrückgang, mindestens anfangs nach der Arbeitszeitverkürzung, eintreten wird, dürfte sicher sein; allerdings wird er nicht so hoch sein, wie er rein rechnerisch mit 5,3 Mill. Tonnen Steinkohle ermittelt worden ist. Für die Förderung ist nämlich nicht nur die Arbeitszeit des Bergmanns entscheidend. Ein weiterer Faktor, von dem die Förderung abhängig ist, ist die Zahl der verfahrenen Schichten. 1955 sind je Arbeiter unter Tage im Steinkohlenbergbau des Bundesgebietes 247,70 Schichten normal verfahren worden, dazu kamen 1,37 Freizeitschichten, die auf Grund des Tarifvertrages denjenigen Arbeitern gewährt werden können, die an Arbeitspunkten unter Tage beschäftigt sind, an denen die Temperatur mehr als 28° Celsius beträgt. Die Differenz zwischen der Zahl der Arbeitstage von 303 und den verfahrenen Schichten und Freizeitschichten entfällt auf die entgangenen Schichten, die sich wie folgt verteilen⁶⁴:

⁶⁴ Statistik der Kohlenwirtschaft e. V., Die Kohlenwirtschaft der Bundesrepublik 1955, S. 26.

Entgangene Schichten je Arbeiter unter Tage im Steinkohlenbergbau der Bundesrepublik

	1952	1953	1954	1955
Krankheit	17,71	19,84	15,15	16,46
Unfall	8,38	8,83	7,96	7,96
Entschuldigtcs Fehlen	7,00	7,64	8,11	8,55
Unentschuldigtes Fehlen	1,86	1,85	1,31	2,51
Tarifurlaub	16,62	16,69	17,30	17,29
Betriebliche Gründe	0,89	0,85	1,90	1,18
Zusammen:	52,46	55,70	51,73	53,95

Der Rückgang der Fehlschichten, der sich im Steinkohlenbergbau 1954 angebahnt hatte, hat sich nicht fortgesetzt. Zwar hat sich der Anteil der Fehlschichten wegen Krankheit und Unfalls, vielleicht als Folge der am 1. April 1953 in Kraft getretenen Schichtzeitverkürzung, 1954 und 1955 gesenkt. Die Zahl der entgangenen Schichten, die auf entschuldigtes oder unentschuldigtes Fehlen entfielen, hat sich dagegen erhöht.

Es wurde festgestellt, daß die Förderung abhängig ist von der Zahl der verfahrenen Schichten. Durch Einführung der 1. Stufe, die zwei arbeitsfreie Ruhetage unter Anrechnung der gesetzlichen Wochenfeiertage vorsieht, würden sich die entgangenen Schichten je Arbeiter unter Tage in einem Jahr um zwölf erhöhen, wenn in das Jahr zwölf Wochenfeiertage fallen; das würde den rechnerischen Förderrückgang von 5,3 Mill. Tonnen Steinkohle ergeben. Dieser Verlust wird aber aller Wahrscheinlichkeit nicht so hoch sein, da durch die Arbeitszeitverkürzung ein erheblicher Rückgang in den Fehlschichten zu erwarten ist, die auf Krankheit, Unfall und vor allen Dingen auf entschuldigtes und unentschuldigtes Fehlen entfielen, besonders, wenn der Lohnausgleich für die arbeitsfreien Ruhetage tarifvertraglich denjenigen Arbeitern verlorengehen kann, die eine unentschuldigte oder entschuldigte Schicht haben.

Nicht nur von der Anzahl der verfahrenen Schichten, sondern auch von der Schichtenverteilung ist die Höhe der Förderung abhängig. Die Zahl der verfahrenen Schichten in der Gewinnung muß zwecks Fördersteigerung größer werden; das erfordert aber eine höhere Zahl von Gedingearbeitern. Gedingearbeiten werden vornehmlich von den leistungsfähigsten Kräften, deren Alter 25 bis 45 Jahre beträgt, ausgeübt. Der Anteil dieser Arbeitskräfte an der Zahl aller männlichen Arbeiter im Ruhrbergbau betrug Mitte 1935 noch 66%, Mitte 1955 nur noch 39%⁶⁵. Der Anteil dieser Arbeiter und damit der Anteil der Gedingearbeiter, die mit der Gewinnung der Kohle beschäftigt sind, läßt sich nur dann erhalten oder steigern, wenn die Bergarbeiter die

⁶⁵ Statistik der Kohlenwirtschaft e. V., Die Kohlenwirtschaft der Bundesrepublik im Jahre 1955, S. 23.

besten Arbeitsbedingungen, d. h. auch die kürzeste Arbeitszeit haben. Damit kann die kürzere Arbeitszeit eine befriedigende Deckung des Arbeitskräftebedarfs im Bergbau erreichen, was unter Umständen trotz Arbeitszeitverkürzung zu einer höheren Kohlenförderung führen kann.

Schließlich ist die Kohlenförderung neben der Arbeitszeit, den verfahrenen Schichten, der Schichtenverteilung und der Zahl der Arbeiter abhängig von der Leistung je Mann und je Schicht. Diese Schichtleistung wird wieder von einer Reihe von Faktoren beeinflusst. Leistungswillen und Leistungsfähigkeit wirken sich in einer Erhöhung der Schichtleistung aus. Nach Auffassung der Arbeitsmedizin und Arbeitsphysiologie können diese beiden Faktoren durch eine Arbeitszeitverkürzung günstig beeinflusst werden.

Auch eine erhöhte Mechanisierung wird sich in einer Steigerung der Schichtleistung niederschlagen, wobei allerdings nicht verkannt werden darf, daß der Mechanisierung im deutschen Bergbau auf Grund der geologischen Struktur engere Grenzen gesetzt sind als dem amerikanischen Bergbau. Trotzdem ist die Hoffnung berechtigt, daß auch die Mechanisierung in steiler Lagerung Fortschritte machen wird. Ebenfalls kann der Mensch durch Verbesserung der Betriebsorganisation, des Betriebsklimas und der Berufsausbildung — auch die der Vorgesetzten des Bergarbeiters — die Schichtleistung günstig beeinflussen.

Die Schichtleistung ist endlich von den geologischen und tektonischen Verhältnissen abhängig, auf die der Mensch keinen Einfluß hat.

Die angeführten Punkte haben gezeigt, daß weder die absolute Fördermenge noch die Leistung pro Mann und Schicht nur von der Arbeitszeit abhängig sind.

Es gibt eine Reihe von Faktoren, die den — rechnerischen — Rückgang der absoluten Förderung durch eine Arbeitszeitverkürzung vermindern oder gar kompensieren können.

Die kulturpolitische Bedeutung und die medizinische Dringlichkeit einer Arbeitszeitverkürzung im Bergbau wurden jedenfalls von der wirtschaftlichen Notwendigkeit überschattet. Während nach dem Aktionsprogramm des DGB von März 1955 die Arbeitszeitverkürzung sowohl durch Tarifvertrag als auch Gesetz angestrebt werden sollte, wurden sich die Gewerkschaften klar darüber, daß in den einzelnen Wirtschaftszweigen unterschiedliche Realisierungsmöglichkeiten bestehen und das Ziel, die Vierzigstundenwoche mit verlängertem Wochenende, nur in Etappen auf tarifvertraglicher Basis zu erreichen sei⁶⁶. Tarifvertraglich vereinbarte Arbeitszeitverkürzungen bestanden vor 1956 außer für die Bergarbeiter und Bergbauangestellten in Untertagebetrieben des Steinkohlenbergbaus nur für ungefähr 23 000 Arbeitnehmer, von denen rund 19 000 Beschäftigte in der Zigarettenindustrie mit 42 Wochenarbeitsstunden den größten Teil ausmachten. Im Jahre 1956 wurden aber von einer Reihe von Gewerkschaften Erfolge in der Arbeitszeit errungen, so daß bis zum Herbst 1956 für über 4 Millionen Arbeitnehmer durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung kürzere Arbeitszeiten als 48 Stunden pro

⁶⁶ Vgl. Geschäftsbericht des Bundesvorstandes des DGB 1954/1955, S. 363.

Woche erreicht worden sind. Vor allem als durch das sogenannte „Bremer Abkommen“ eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit in der Metallindustrie vereinbart worden war, ergab sich für den Steinkohlenbergbau die wirtschaftliche Notwendigkeit einer weiteren Arbeitszeitverkürzung; denn der Vorsprung des Bergmanns in der Arbeitszeit war verloren, und diese Tatsache hätte die Abwanderung von Bergarbeitern in andere Wirtschaftszweige wieder verstärken können, die durch die Lohnerhöhung vom 15. Februar 1956 und die Einführung der Bergarbeiterschichtprämie in etwa abgestoppt worden war.

Die Unternehmer machten jedoch die Einführung der Arbeitszeitverkürzung von einer Kohlenpreiserhöhung abhängig.

Der Tarifvertrag über die Arbeitszeitverkürzung wurde mit Wirkung vom 1. Oktober 1956 am 17. Oktober 1956 unterzeichnet, nachdem die neuen Preislisten, die eine Anhebung der Kohlenpreise vorsahen, am 15. Oktober 1956 der Hohen Behörde der Montanunion bekanntgemacht worden sind und damit fünf Tage später wirksam wurden. Seit dem 1. Oktober 1956 haben die Arbeitnehmer im Steinkohlenbergbau unter Tage grundsätzlich die 7½-Stunden-Schicht und die Arbeitnehmer über Tage die achtstündige Arbeitszeit und unter Anrechnung der gesetzlichen Wochenfeiertage in jedem Monat grundsätzlich zwei arbeitsfreie Ruhetage, wobei die arbeitsfreien Ruhetage, über deren Verteilung auf das Jahr die Tarifpartner entscheiden, auf Wochentage vor oder nach Sonn- oder Feiertagen zu legen sind⁶⁷.

Die Arbeitszeitverkürzung wurde mit vollem Lohnausgleich vereinbart, da als Lohnausgleich für einen arbeitsfreien Ruhetag die Einkommensbezüge gezahlt werden, „die der Arbeiter verdient haben würde, wenn er an diesem Tage bei gleicher Beschäftigung weitergearbeitet hätte“⁶⁸.

Allerdings entfällt der Anspruch auf den Lohnausgleich, wenn ganz bestimmte Fehlschichten, vor allem unentschuldigte Fehlschichten, vorliegen. Je Arbeiter unter Tage im Steinkohlenbergbau der Bundesrepublik entfielen 1955 2,51 unentschuldigte Fehlschichten; der Verlust des Lohnausgleichs für den arbeitsfreien Ruhetag wird diese sogenannten „willkürlichen Schichten“ stark zusammenschrumpfen lassen, so daß die Schichten je Arbeiter unter Tage sich nicht um zwölf zu vermindern brauchen.

Während die Einführung der Siebeneinhalbstundenschicht für unter Tage eine Reduzierung der Wochenarbeitszeit auf 45 Stunden brachte, verkürzte die 1. Stufe die Schichtzeit pro Jahr um 90 Stunden (siebeneinhalb Stunden mal zwölf arbeitsfreie Ruhetage) für den Arbeitnehmer unter Tage. Unter Ausschluß eines durchschnittlichen dreiwöchigen Tarifrurlaubs⁶⁹ sind diese 90 Stunden auf 49 Wochen umzulegen. Das Ergebnis ist eine wöchentliche Ver-

⁶⁷ Für Arbeitnehmer in den Kokereien, den Kohlenwertstoff- und Energiebetrieben des Steinkohlenbergbaus, den sogenannten kontinuierlichen Betrieben, wurde monatlich ein arbeitsfreier Ruhetag ohne Anrechnung der gesetzlichen Wochenfeiertage vereinbart, dessen zeitliche Lage nach Maßgabe der betrieblichen Erfordernisse zu gewähren ist.

⁶⁸ § 5 des Vertrages.

⁶⁹ 1955 entfielen je Arbeiter unter Tage im Steinkohlenbergbau 17,29 Schichten auf Tarifrurlaub; siehe oben Tabelle S. 92.

kürzung der Schichtzeit um 1,84 Stunden auf 43,16 Stunden für den Arbeitnehmer unter Tage im Steinkohlenbergbau. Die 1. Stufe der Arbeitszeitverkürzung verkürzt die Arbeitszeit der Arbeitnehmer über Tage im Jahr um 96 Stunden und die wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden auf 46,04 Stunden. Anders ausgedrückt: die 1. Stufe der Arbeitszeitverkürzung für die Arbeitnehmer im Steinkohlenbergbau brachte gleichsam durch die Einführung der zwölf arbeitsfreien Ruhetage eine Verdoppelung des gesetzlichen Mindesturlaubs, der in einigen Ländern der Bundesrepublik durch Urlaubsgesetze auf zwölf Tage festgesetzt ist. Damit war vor allen Dingen dem Bergarbeiter unter Tage der Vorsprung in der Arbeitszeit wieder gesichert.

Es ist schon in dem Abschnitt über die Lohnpolitik der IG Bergbau gesagt worden, daß jede Lohnerhöhung oder Arbeitszeitverkürzung im Steinkohlenbergbau die Tendenz hat, zu Preiserhöhungen für Kohle zu führen. Da der Produktivitätsfortschritt im Steinkohlenbergbau die Spitzenstellung des Bergmanns in der Entlohnung und in der Arbeitszeit nicht decken kann, muß diese Spitzenstellung vom Verbraucher über höhere Preise oder vom Steuerzahler über Kostenentlastungen bezahlt werden. Das Vorhandensein von „alten“ und „neuen“ Industrien, von lohn- und kapitalintensiven Wirtschaftszweigen bedingt aber überhaupt, daß in Verfolg von Arbeitszeitverkürzungen größere Preismschichtungen sich vollziehen werden.

Ob eine Erhöhung des Kohlenpreises zur Deckung der steigenden Kosten, insbesondere der steigenden Arbeitskosten, immer möglich ist, hängt von der Entwicklung der Nachfrage und des Angebots ab. Der Spielraum für den Kohlenpreis kann selbst bei Wachstum der Wirtschaft erheblich eingengt werden durch einen Rückgang des spezifischen Verbrauchs der Kohle und durch einen stärkeren Wettbewerb der anderen Energieträger und der ausländischen Kohle, vor allem, wenn der Staat die Konkurrenz noch fördert und sich erweist, daß die Gefahr einer weltweiten Energielücke nicht besteht. Diese wirtschaftspolitischen Maßnahmen können allerdings die Sicherheit der Energie- und Rohstoffversorgung gefährden. Ob sich die staatliche Wirtschaftspolitik bedingungslos hierzu entschließt, ist ungewiß. Neben politischen Gründen sprechen wirtschaftliche Gründe dagegen: anders als in der liberalen Zeit der Weltwirtschaft deckt sich das handelspolitische Gleichgewicht einer Volkswirtschaft oder einer Wirtschaftsunion nicht mehr unbedingt mit dem Freihandel. Neben der Maximierung des Sozialprodukts berücksichtigt die Wirtschaftspolitik heute eine Reihe von anderen Zielen, zu denen nicht zuletzt sozialpolitische Zielsetzungen gehören.

Die Möglichkeit von Kostenentlastungen ist durch den Vertrag über die EGKS sehr begrenzt, weil sie leicht (verbotene) diskriminierende Maßnahmen darstellen können.

Schließlich bleibt noch die Möglichkeit der Durchschnittskostenenkung durch Rationalisierung, durch Stilllegung der unrentabelsten Betriebe, durch Raubbau, durch Entlassung der nicht mehr voll leistungsfähigen Arbeiter (Invaliden).

Ein Verzicht auf die Spitzenstellung in der Lohnskala und auf die kürzeste Arbeitszeit für den Bergmann zur Kostenentlastung dürfte nur in der

„recession“ oder bei einem Bergbau möglich sein, der nur noch zur Deckung des Energie- und Rohstoffspitzenbedarfs herangezogen wird, während die Grundlast von anderen Energieträgern und der ausländischen Kohle getragen wird.

3. Sonstige Arbeitsbedingungen

Der Lohn und die Arbeitszeit sind die wichtigsten Arbeitsbedingungen. Daneben gibt es aber auch noch eine Reihe von Bestimmungen über den Beginn, den Inhalt und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen, die im Einzelarbeitsvertrag oder im Tarifvertrag ausgehandelt werden können, soweit sie nicht im Gesetz verankert sind. Die Gewerkschaften werden immer wieder versuchen, die gesetzlichen (Mindest-) Bestimmungen auszudehnen, seien es nun Kündigungsfristen, Urlaubstage usw.

Die Tarifpartner im Steinkohlenbergbau haben nach dem zweiten Weltkrieg zwei große Vertragswerke geschaffen. Einmal die „Arbeitsordnung für die im Aachener, niedersächsischen und rheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbau tätigen Arbeiter und Tarifangestellten“, gültig ab 1. November 1950, und die Manteltarifverträge, getrennt für Arbeiter und Angestellte und getrennt für die einzelnen Steinkohlenreviere (Ruhr, Aachen, Niedersachsen, Kleinbergbau). Der zuerst abgeschlossene Manteltarifvertrag, nämlich der für die Arbeiter des rheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbaus, ist seit dem 1. Mai 1953 gültig.

In der Arbeitsordnung werden Fragen geregelt

1. der Einstellung und Kündigung;
2. der Arbeitszeit (generell);
3. des Arbeitsentgeltes;
4. des Gedinges;
5. der Ordnung des Betriebes;
6. des Arbeitsschutzes.

Die Manteltarifverträge regeln

1. die Arbeitszeit (speziell);
2. die Mehrarbeit;
3. die Sonn- und Feiertagsarbeit;
4. die allgemeinen Entlohnungsgrundsätze;
5. die Gedingegrundsätze und das Gedingeschlichtungsverfahren;
6. die Sozialzulagen (Hausstands-, Kinder-, Geschwistergeld);
7. die Trennungszulage;
8. die sonstigen Zulagen (Schmutzzulagen usw.);
9. das Material und das Gezähe;
10. den Urlaub;
11. das Recht des verbilligten Hausbrandkohlenbezugs.

Auf die Ausgestaltung dieser Bedingungen soll hier nicht eingegangen werden. Die IG Bergbau versucht, auch diese Bedingungen zu verbessern. In

Zukunft wird wohl — entsprechend den Forderungen des Aktionsprogramms des DGB — die tarifvertragliche Festlegung der Zahlung eines Urlaubsgeldes, der Sicherung des Weihnachtsgeldes und der Lohnfortzahlung in Krankheitsfällen auch für Arbeiter von der IG Bergbau verlangt werden. Daneben besteht schon seit einigen Jahren die Forderung nach einem Nachtarbeitszuschlag.

4. Arbeitskampf und Schlichtungswesen

a) Arbeitskampf

Die Einheitsgewerkschaft im Bergbau, parteipolitisch neutral, nach dem Industrieverbandsprinzip organisiert, Arbeiter und Angestellte umfassend, stellt einen großen Machtfaktor dar.

Der Energiebedarf wächst immer schneller, eine Energielücke, die eine ständige Expansion der Weltwirtschaft beeinträchtigen könnte, wird sichtbar. Unter den Primärenergieträgern nimmt die Kohle aber immer noch eine dominierende Stellung ein, vor allem in Deutschland.

Ein Streik im Steinkohlenbergbau wäre deshalb ein Anlaß, der die Öffentlichkeit bewegen müßte; der normale Gang von Produktion und Konsum würde ohne Zweifel gefährdet sein⁷⁰. Früher rechnete der Kohlenbergbau neben der Versorgung der Bevölkerung mit Wasser, der Kanalisation, dem öffentlichen Gesundheitswesen, dem Bestattungswesen, der öffentlichen Verwaltung, der sozialen Versicherung und dem Eisenbahnverkehr nach Richtlinien des ADGB zu den „gemeinnötigen ‚Betrieben‘, deren Stilllegung durch Arbeitseinstellung die Lebensinteressen der Allgemeinheit und auch der gesamten Arbeiterschaft in Gefahr bringen würde⁷¹“. Eine entsprechende Bestimmung gibt es heute nicht. Die Satzung der IG Bergbau bezeichnet lediglich die Arbeitsniederlegung als letztes Mittel zur Durchsetzung gewerkschaftlicher Forderungen⁷².

Aber nicht nur die große Bedeutung der Kohle als Rohstoff und Primärenergieträger gibt der IG Bergbau eine Machtstellung. Der Steinkohlenbergbau ist nicht nur ein arbeitsintensiver, sondern auch ein kapitalintensiver Wirtschaftszweig. Diese Kapitalintensität steigt mit wachsender Mechanisierung und zunehmender Teufe. Dieser Trend wird am Anteil der Löhne und Gehälter je 1000 DM Umsatz deutlich, der trotz steigender Lohnkosten je geleistete Arbeitsstunde zurückgeht.

Löhne und Gehälter je 1000 DM Umsatz im Kohlenbergbau der Bundesrepublik in DM⁷³

1950	1951	1952	1953	1954	1955
506	489	447	464	453	447

⁷⁰ Vgl. Briefs, Das Gewerkschaftsproblem gestern und heute a. a. O., S. 64.

⁷¹ Nach Weber, Der Kampf zwischen Kapital und Arbeit a. a. O., S. 163/164.

⁷² § 12 der Satzung.

⁷³ Quelle: Wirtschaftskonjunktur, Berichte des IFO-Instituts für Wirtschaftsforschung, Beilage zum 8. Jahrgang 1956, Heft 3.

Lohnkosten je geleistete Arbeitsstunde im Kohlenbergbau der Bundesrepublik in DM^{74 75}

1950	1951	1952	1953	1954	1955
1,68	1,96	2,16	2,21	2,34	2,54

Je kapitalintensiver aber ein Wirtschaftszweig ist, desto „streikanfälliger“ ist er, weil der große Anteil der fixen Kosten zwingt, Produktionsstillstände möglichst zu verhindern. Allerdings kann man den Eindruck gewinnen, daß die Gewerkschaften sich ihrer Machtstellung, die aus diesem Grunde resultiert, nicht bewußt sind, da fast kaum auf dieses Argument verwiesen wird. Einschränkung für den Kohlenbergbau muß beachtet werden, daß der Kohlenmarkt ein Markt mit unelastischer Nachfrage ist, weshalb die Bergwerksunternehmungen die Möglichkeit, besonders in der Hochkonjunktur, haben, Verluste, die durch den Streik entstanden sind, auf die Preise, d. h. auf die Verbraucher abzuwälzen.

Jeder Streik, der im Steinkohlenbergbau geführt würde, hätte deshalb nicht nur Auswirkungen auf die Unternehmer. Sobald ein Streik den gesamten Steinkohlenbergbau lahmlegt, wird er ein Politikum, gleichgültig, ob er soziale, wirtschaftliche oder politische Ziele verfolgt. So hatte die Streikdrohung anläßlich der Verhandlungen um die Schichtzeitverkürzung 1953 sofort die Regierung auf den Plan gerufen, die es erreichte, daß die Arbeitgeber der Arbeitszeitverkürzung zustimmten⁷⁶, damit der normale Gang von Produktion und Konsum nicht gestört wurde. Der Streik, der auf rein wirtschaftliche und soziale Dinge abzielt, kann sich quantitativ in einem Rahmen abspielen, „der ihn zu etwas qualitativ Verschiedenem macht, nämlich zu einem Politikum“⁷⁷. So gibt es im Grunde genommen gar keinen unpolitischen Streik⁷⁸, vor allem nicht dort, wo die Gewerkschaft ganze Industriezweige lahmlegt.

Trotzdem unterscheidet die Rechtsprechung zwischen legitimem und illegitimem Streik. Legitim ist der gegen den Arbeitgeber gerichtete Streik um die tarifliche Regelung der Arbeitsbedingungen, „der weder tarifwidrig noch nach seinen Mitteln oder seinen Zielen oder der Unverhältnismäßigkeit von Mitteln und Ziel sozialinadäquat noch sittenwidrig ist“⁷⁹.

Dieser Beschluß des Bundesarbeitsgerichtes hat die IG Bergbau nicht davon abhalten können, den Streik mit politischen Zielen in ihrer Satzung zu ver-

⁷⁴ Quelle: Wirtschaftskonjunktur, Berichte des IFO-Instituts für Wirtschaftsforschung, Beilage zum 8. Jahrgang 1956, Heft 3.

⁷⁵ Die beiden Tabellen beziehen sich auf den Kohlenbergbau, schließen also auch den stark mechanisierten Braunkohlenbergbau ein; wenn auch der Anteil der Löhne und Gehälter je 1000-DM-Umsatz im Steinkohlenbergbau etwas höher sein wird, ist der Trend doch der gleiche.

⁷⁶ Siehe oben S. 86/87.

⁷⁷ Briefs, Das Gewerkschaftsproblem gestern und heute a. a. O., S. 65.

⁷⁸ Schmidt, Richard, Zum politischen Streik, GewMh 1954, S. 1.

⁷⁹ Beschluß des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 28. 1. 1955 (Wiedergegeben ohne Klammern).

ankern, und zwar durch eine Satzungsänderung, die auf der 5. Generalversammlung vom 7. bis 13. August 1955 beschlossen wurde.

„Der Hauptvorstand oder eine von ihm einberufene Funktionärkonferenz sind berechtigt,

a) bei Angriffen auf die Existenz oder die Rechte der Gewerkschaft,

b) bei Angriffen auf die demokratische Grundordnung des Staates, einen Streikbeschluß zu fassen und den Streik ohne vorherige Urabstimmung durchzuführen.“

Dieser Beschluß hat die Waffe des politischen Streiks zurechtgelegt. Die IG Bergbau ist die erste Industriegewerkschaft gewesen, die den politischen Streik in ihre Satzung aufgenommen hat⁸⁰. Bei der Diskussion über diesen Beschluß, der mit den Stimmen von 298 Delegierten gegen eine Stimme gefaßt worden ist, wurde die Möglichkeit eines politischen Streiks gar nicht in Frage gestellt. Damit stellte die Gewerkschaft den politischen Streik an die Seite des Widerstandsrechtes und des Naturrechtes, von denen der Staat ebenfalls nicht als oberste Rechtsquelle angesehen wird, vor allem dann nicht, wenn er Unrechtsstaat wird. Letztlich würde ein politischer Streik vielmehr ein Streik für den Staat sein, wenn die Regierung, die ja nicht mit dem Staat identifiziert werden darf, Maßnahmen durchführt, die einen Angriff auf die demokratische Grundordnung darstellen.

Es hat nicht an Stimmen gefehlt, die diesen Beschluß der Generalversammlung angegriffen haben⁸¹, und es hat nicht an Stimmen gefehlt, die diesen Beschluß begrüßt haben⁸².

Die Gewerkschaften in der Bundesrepublik sind demokratische Gebilde. Die IG Bergbau ist weder von Rechts- noch von Linksextremisten durchsetzt, im Gegenteil, sie hat ständig diesen Gruppen den Kampf angesagt. Ein Vordrin-

⁸⁰ Mittlerweile haben auch die IG Bau, Steine, Erden und die IG Metall ähnliche Beschlüsse gefaßt.

⁸¹ „Es ist in der Tat unerfindlich, wo die Gewerkschaften die alleinige Legitimation, das demokratische Wächteramt auszuüben, eigentlich hernehmen . . . Es können da jederzeit Situationen eintreten, wo die Frage gestellt werden muß: Wer schützt die deutsche Demokratie vor diesen Beschützern!“ (Goetz, Günter, Wer ist zum Schutz der Demokratie berufen?, Rheinischer Merkur, Nr. 28 vom 8. 7. 1955, S. 11).

⁸² „Ich finde dieses Leuchtspurschießen der Gewerkschaftsführung, so möchte ich den Vorgang einmal nennen, ausgezeichnet. Es ist für alle ganz einfach nützlich, die als übel Handelnde oder als nicht minder übel Erleidende die Stufe des Abstiegs aus Erfahrung kennen: — von der Freiheit zum Privileg, vom Ausnahmerecht zum System der Vorherrschaft bestimmter Gruppen, von diesem System zur Reaktion und von der Reaktion zum Terror. Das Reden dagegen und das Schreiben dagegen, die helfen nämlich leider allein nicht; die Solidarität der Andersgesinnten muß sich schon bis an die Grundlagen der Gesellschaft sichtbar und wirksam bekunden. Es tut richtig wohl, sie am Werk zu sehen — gegen die Rückeroberung unseres Staates, die schon wieder so viele Positionen besetzt haben, von denen aus sich in der Politik, in der Wirtschaft und im geistigen Leben die Weichen stellen lassen . . . Mit Recht hebt die Gewerkschaftsführung hervor, daß parteipolitische Neutralität nicht gleichbedeutend ist mit politischer Neutralität. Wäre sie es, dann könnte der mächtige Arm, der imstande ist, alle Räder stillstehen zu lassen, im Ernstfalle auch den demokratischen Staat nicht verteidigen, der es, wie Gutermuth vom Hauptvorstand der Industriegewerkschaft Bergbau in Kassel sagte, in sozialer Hinsicht wert sein soll, verteidigt zu werden. Klug ist also, das Interesse und das Bestreben auf beides gerichtet: den Inhalt zu verbessern, und das gehört nun zum unmittelbaren aktuellen Programm, darüber hinaus aber die Existenz zu schützen, und das ist eine Sache vorbeugender Maßnahmen.“

(Kogon, Eugen, Könnte die Bundesrepublik faschistisch werden? Kommentar, gehalten im Hessischen Rundfunk am 18. 8. 1955.)

gen dieser Gruppen würde aber nicht nur die demokratischen Gewerkschaften, sondern die Demokratie schlechthin bedrohen. Da die Gewerkschaften, wie sie in der Bundesrepublik bestehen, nur in der Demokratie wirken und existieren können, kann man es ihnen nicht verdenken, wenn sie diese Demokratie mit ihrer stärksten Waffe, dem Streik, zu schützen gewillt sind.

In der heutigen Rechtsliteratur hält man politische Streiks nicht mehr für vollkommen unzulässig. „In Ausnahmefällen, wie z. B. bei einem Generalstreik gegen eine verfassungswidrige Regierung (Kapp-Putsch!), kann zwar auch ein politischer Arbeitskampf zulässig sein. Ein solcher Arbeitskampf ist darum allein aber noch nicht arbeitsrechtlich sozialadäquat. Es sind hier Ausnahmestände gegeben, die sich gerade nicht im Rahmen der geschichtlich gewordenen sozial-ethischen Ordnung bewegen. Die Rechtfertigung eines derartigen Arbeitskampfes ergibt sich daher nicht aus seiner sozialen Adäquanz, die gar nicht vorliegen kann, weil die Gesamtumstände, die ihn hervorgerufen haben, nicht sozialadäquat sind. Der Rechtfertigungsgrund liegt hier vielmehr in dem besonderen Staatsnotstand, der auf der Seite der Streikenden ein übergesetzliches Widerstandsrecht auslöst⁸³.“

Es gab noch einen zweiten Ansatzpunkt zur Kritik bei diesem Beschluß. Man glaubte, eine Entrechtung der Mitglieder darin zu erblicken, daß der Hauptvorstand oder eine von ihm einberufene Funktionärkonferenz im Falle von politischen Streikzielen den Streikbeschluß fassen kann ohne vorherige Urabstimmung. In der Tat wäre dies eine bedenkliche Delegation, wenn man auch nicht verkennen darf, daß ein vom Hauptvorstand bzw. von einer Funktionärkonferenz beschlossener Streik nur dann wirksam sein kann, wenn dieser Beschluß von der Mehrheit der Mitglieder unterstützt und gebilligt wird. Im Grunde genommen wollte die Gewerkschaftsführung diese Blankovollmacht nur für ganz bestimmte Fälle. Anläßlich der Urabstimmung über einen Streik im Jahre 1955 hatten einige Unternehmer diese Urabstimmung in den Betrieben unmöglich gemacht. Da eine Urabstimmung praktisch nur in den Betrieben durchgeführt werden kann, könnte durch einen Widerstand der Unternehmer die Urabstimmung erschwert, wenn nicht gar unmöglich gemacht werden. Im entsprechenden Sinne äußerte sich auf der Kasseler Generalversammlung der jetzige Vorsitzende Gutermuth: „Ich möchte aber doch einmal feierlich im Namen des Hauptvorstandes erklären, damit wirklich keine falschen Auslegungen möglich sind, daß der Hauptvorstand nicht daran denkt, eine Urabstimmung nicht durchzuführen, wenn eine solche Möglichkeit im Betrieb vorliegt. Wir werden nur dann von dieser Möglichkeit Gebrauch machen, wenn Kurzsichtigkeit der Unternehmer uns an einer Urabstimmung im Betrieb hindert⁸⁴.“ Außerdem soll der Hauptvorstand in diesem Fall nur dann entscheiden können, wenn eine Funktionärkonferenz nicht einberufen werden kann.

Das Prinzip, nach dem die Mitglieder sich für oder gegen einen Streik entscheiden sollen, ist hier zwar durchbrochen worden; die Streikvollmacht für

⁸³ Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Berlin und Frankfurt, 6. Auflage, 1956, 2. Band, S. 644.

⁸⁴ IG Bergbau, Protokoll der 5. Generalversammlung in Kassel 1955, S. 373.

den Hauptvorstand oder für die Funktionärkonferenz soll aber nur in Notfällen ausgeübt werden. Hier kann sich diese Streikvollmacht als sehr nützlich erweisen, wenn es den Gewerkschaften durch eine schnelle Entscheidung gelingen kann, Angriffe auf die demokratische Grundordnung im Keime zu ersticken.

Obwohl der politische Streik als Methode von der IG Bergbau anerkannt worden ist, obwohl im Steinkohlenbergbau nach dem zweiten Weltkrieg überwiegend Demonstrationsstreiks geführt worden sind (Demonstrationsstreik aller Gewerkschaften am 6. November 1948 gegen die Preissteigerung bzw. Reallohnsenkung, Demonstrationsstreik am 22. Januar 1955 gegen die Erklärung des Generaldirektors Reusch von der Gutehoffnungshütte), bleibt der Streik in normalen Zeiten in erster Linie ein Mittel zur Durchsetzung besserer Lohn- und Arbeitsbedingungen oder zur Abwehr von Verschlechterungen. Er wird aber von den Gewerkschaften als letztes Mittel angesehen, das heißt, daß alle Verhandlungsmöglichkeiten vor einem Streikbeginn ausgenutzt werden müssen. Dabei muß jeder Streik vom Hauptvorstand genehmigt werden, fehlt diese Genehmigung, ist der Streik wild⁸⁵.

Der Hauptvorstand kann eine Genehmigung für die Durchführung eines Streiks nur erteilen, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- a) Erschöpfung aller Partei- und Schlichtungsverhandlungen und sonstiger zur Verfügung stehender Verhandlungsmöglichkeiten;
- b) nach Lage der wirtschaftlichen Verhältnisse muß Aussicht auf Erfolg bestehen;
- c) 75 % der Abstimmungsberechtigten müssen sich in geheimer Abstimmung für den Streik entschieden haben.

Bei der Beschlußfassung über die Fortsetzung oder die Beendigung eines Streiks muß ebenfalls eine Mehrheit von 75 % der Abstimmungsberechtigten zustimmen.

Die Streikleitung liegt beim Hauptvorstand, der allerdings berechtigt ist, bei lokalen Streiks die Leitung den Geschäftsstellen- bzw. den Bezirksvorständen zu übertragen. Im Betrieb kann nur der Gewerkschaftsausschuß⁸⁶ mit der Streikleitung beauftragt werden, wobei er nach Anweisung des Hauptvorstandes die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen hat.

Der Hauptvorstand kann ebenfalls Richtlinien erlassen über die Art und den Umfang von Arbeiten, die als Notstandsarbeiten während des Streiks anzusehen sind. Die streikenden Mitglieder sind satzungsgemäß⁸⁷ verpflichtet, Notstandsarbeiten zu verrichten, ebenso müssen sie als Streikposten und für alle sonstigen im Interesse des Streiks liegenden Dienste sich zur Verfügung stellen. Weigert sich ein Mitglied unberechtigt, diese Tätigkeiten zu verrichten, kann die Unterstützung entzogen werden.

Die Streikunterstützung erhalten nur Mitglieder, und zwar unter den Voraussetzungen, daß bei Beginn des Unterstützungsfalles mindestens drei

⁸⁵ § 12 Ziff. 2 der Satzung.

⁸⁶ Siehe oben S. 45.

⁸⁷ § 12 Ziff. 6 der Satzung.

satzungsmäßige Monatsbeiträge entrichtet sind und daß es sich nicht um einen wilden Streik handelt.

Die Unterstützungssätze sind nach der Höhe und der Zeit der Beitragsleistung gestaffelt⁸⁸. Diese Unterstützungssätze erhöhen sich für diejenigen Mitglieder, die für den Unterhalt ihrer Familie zu sorgen haben; und zwar erhalten Mitglieder ohne Rücksicht auf ihren Monatsbeitrag bei einer Beitragsleistung von drei bis zwölf Monaten für die Frau und für jedes unterhaltsberechtigten Kind einen Zuschlag von 0,30 DM täglich bzw. 1,80 DM wöchentlich; diese Zuschläge erhöhen sich auf 0,50 DM bzw. 3 DM für solche Mitglieder, die mehr als zwölf Monate Beiträge entrichtet haben.

Die Höhe der Streikunterstützung wird berechnet nach dem Durchschnittsbeitrag der letzten sechs Monate.

Monatlicher Beitrag in DM	Bei einer Beitragsleistung von 3 Monaten: Unterstützung in DM		Bei einer Beitragsleistung von 12 Monaten: Unterstützung in DM		Bei einer Beitragsleistung von 36 Monaten: Unterstützung in DM	
	täglich	wöchentlich	täglich	wöchentlich	täglich	wöchentlich
1,60	1,20	7,20	1,40	8,40	1,60	9,60
2,80	2,—	12,—	2,30	13,80	2,70	16,20
4,—	2,40	14,40	2,90	17,40	3,30	19,80
5,20	2,90	17,40	3,50	21,—	4,—	24,—
6,40	3,70	22,20	4,50	27,—	5,20	31,20
7,60	4,60	27,60	5,40	32,40	6,20	37,20
8,90	5,70	34,20	6,60	39,60	7,40	44,40
10,20	6,80	46,80	7,80	46,80	8,70	52,20
11,50	7,80	46,80	8,80	52,80	10,—	60,—
13,—	9,—	54,—	10,50	63,—	12,50	75,—
20,—	12,—	72,—	14,—	84,—	16,—	96,—

Die Unterstützung wird vom ersten Tag des Streiks oder der Aussperrung gezahlt. Selbstverständlich erhalten Unorganisierte keine Streikunterstützung; ebenso erhalten streikende Mitglieder keine Streikunterstützung, wenn sie während des Streiks anderweitige Lohnarbeit verrichten.

Die Unterstützungen werden nicht nur im Falle des Streiks und der Aussperrung gezahlt, auch die Gemaßregelten, das sind Mitglieder, „die infolge Eintretens für von der Gewerkschaft anerkannten Arbeitsbedingungen oder infolge ihrer Gewerkschaftstätigkeit entlassen oder erwerbslos werden⁸⁹“, erhalten sie. Sie erhalten sie aber nur, wenn ihre Handlungen im Einverständnis mit den Organen der Gewerkschaft erfolgt sind und die Maßregelung vom Bezirksvorstand anerkannt und vom Hauptvorstand bestätigt wird. Die Maßregelungsunterstützung wird grundsätzlich bis zu 13 Wochen gewährt, ihr Bezug kann im Einzelfall verlängert werden.

⁸⁸ Siehe untenstehende Tabelle.

⁸⁹ § 12 Ziff. 8 der Satzung.

Die Unterstützungssätze sind relativ hoch. Es wurde schon bemerkt⁹⁰, daß bei einem Streik aller Mitglieder die liquiden Mittel (Stand 30. Juni 1956) in ungefähr 13 Tagen aufgebraucht sein würden, wenn man einen durchschnittlichen täglichen Unterstützungssatz von 7 DM zugrunde legt.

Mit Ausnahme von zwei eintägigen Demonstrationstreiks ist es bisher im Steinkohlenbergbau noch zu keinem Kampf gekommen. Das heißt nicht, daß noch nie Vorbereitungen für einen Streik getroffen worden sind. So wurde im Januar 1951 in den Betrieben des Stein-, Braun- und Pechkohlenbergbaus, in den Eisenerzgruben und in der Kali- und Steinsalzindustrie eine Urabstimmung durchgeführt, die den Hauptvorstand der IG Bergbau ermächtigte, zur Erreichung des Mitbestimmungsrechtes die letzten gewerkschaftlichen Kampfmittel einzusetzen (96,7% der Abstimmungsberechtigten beteiligten sich an der Urabstimmung, davon erteilten 92,8% dem Hauptvorstand die gewünschte Ermächtigung). Im November 1952 wurde eine Urabstimmung durchgeführt, die den Streik ermöglichen sollte, falls keine Einigung über die Siebeneinhalbstundenschicht erreicht werden konnte. (91,4% der Abstimmungsberechtigten beteiligten sich an der Abstimmung, davon stimmten 97% dem Streik zu.) Schließlich kam es im März 1955 anläßlich eines Lohnkonfliktes im Ruhrrevier und im Aachener Revier zu einer Urabstimmung über gewerkschaftliche Kampfmaßnahmen. (85,4% der Abstimmungsberechtigten kamen zu den Urnen, von ihnen gaben 93,7% der Gewerkschaftsleitung die Streikvollmacht.) Insgesamt gesehen ist im Bergbau sehr wenig in akuter Streikgefahr verhandelt worden. Worin mag diese Tatsache begründet liegen?

Das kann einmal in einer guten Zusammenarbeit zwischen den Tarifpartnern liegen. Speziell im Steinkohlenbergbau kann man das Verhältnis zwischen den Tarifpartnern als ziemlich befriedigend ansprechen. Zwar hat es einige Belastungsproben gegeben, wie z. B. die Streikdrohung der IG Bergbau bei den Verhandlungen um die Einführung der Siebeneinhalbstundenschicht und die — nach dieser Einführung — Aufkündigung der Betriebskassierung durch die Unternehmer. Daß der Arbeitsfrieden erhalten blieb, ist in erster Linie darauf zurückzuführen, daß im wesentlichen die Forderungen der IG Bergbau vom Unternehmensverband akzeptiert worden sind. Dies darf nicht zu der Meinung verleiten, der Unternehmensverband weiche vor der Macht zurück. Vertretbarer ist die Ansicht, der Unternehmensverband habe die Forderungen der IG Bergbau letztlich akzeptiert, weil sie berechtigt waren. Man weiß beim Unternehmensverband ganz genau, daß der Mensch im Bergbau unersetzlich ist, daß mehr Kohle im wesentlichen heißt: mehr Bergleute, daß die Zahl der Bergleute sich nur erhöhen läßt, wenn die Spitzenstellung des Bergmanns in Lohn, Arbeitszeit und sonstigen Arbeitsbedingungen gewährt ist. Deshalb konnte in der Vergangenheit leicht der Eindruck entstehen, daß ein betontes Ablehnen gewerkschaftlicher Forderungen durch die Unternehmer eher für die Regierung bestimmt war als für die Gewerkschaft der Arbeitnehmer im Bergbau, mit dem Erfolg, daß die Regierung im Hinblick auf die fast ständig angespannte Versorgungslage mit deutschen Kohlen eine Kohlenpreiserhö-

⁹⁰ Siehe oben S. 60, 61.

hung zum Ausgleich der aus den gewerkschaftlichen Forderungen resultierenden Belastungen genehmigte, was die Unternehmer dann zu Zugeständnissen bewog.

Allerdings heißt das nun nicht, IG Bergbau und Unternehmensverband seien sich im Grunde einig gewesen, daß der Verbraucher die Zeche zahle. Die IG Bergbau hat immer zur besseren Lösung der Probleme eine gemeinwirtschaftliche Ordnung für den Steinkohlenbergbau vorgeschlagen und gefordert⁹¹.

In allererster Linie wird das Verhandeln ohne Streikdrohung in dem volkswirtschaftlichen Verantwortungsbewußtsein der IG Bergbau begründet sein. Die Gewerkschaftsleitung hat es häufig genug betont und oft bewiesen, daß sie im gewerkschaftlichen Zusammenschluß nicht nur eine reine Interessengemeinschaft sieht. Man ist immer bestrebt, volkswirtschaftliche Belange mit zu berücksichtigen. In seiner Auseinandersetzung mit Böhm⁹² weist Weber zur Unterstützung seiner Ansicht, daß das Mitbestimmungsrecht soziale Spannungen im Betriebe dadurch überwinden kann, „daß die Arbeiter und Angestellten mit vermehrten Rechten auch die Verpflichtung zu erhöhter Verantwortung übernehmen“⁹³, auf die IG Bergbau hin. Weber stellt fest, daß die außerordentliche Generalversammlung der IG Bergbau im November 1953 einen früheren Beschluß, Kampfmaßnahmen mit dem Ziele von Lohnerhöhungen einzuleiten, widerrief im Hinblick auf die ersten volkswirtschaftlichen Fragen. Weber schreibt dann: „Wenn man bedenkt, daß dieser Beschluß gefaßt und von den Belegschaften respektiert wurde zu einer Zeit, wo eine große Hausse in Montanaktien den Aktionären gewaltige Gewinne brachte und entsprechende Luxusausgaben die ‚Unbehaglichkeit des Vergleichs‘ auf eine kaum erträgliche Höhe trieben, muß man schon fragen, ob man noch einen stärkeren Beweis für das Verantwortungsbewußtsein der organisierten Bergarbeiter nach, oder besser: infolge des wirtschaftlichen Mitbestimmungsrechts erwarten darf“⁹⁴.

Später kommt Weber noch einmal auf die außerordentliche Generalversammlung der IG Bergbau in Dortmund im November 1953 zurück⁹⁵. „Durch seine Referate, durch seine Beschlüsse und durch seine Haltung wurde der Dortmunder Kongreß zur großen Bewährung der Mitbestimmung. Er zeigte, daß Mitbestimmung wirklich Mitverantwortung ist. Seit mehr als einem halben Jahrhundert hat der Verfasser dieses Buches die Entwicklung der deutschen Gewerkschaftsbewegung mit der ersten Verantwortung und Unbefangenheit, die für den Vertreter der Wissenschaft Pflicht ist, verfolgt. Er muß gestehen, daß er kaum jemals einer Äußerung begegnet ist, auf die die Gewerkschaften so stolz sein können und die ihre Gegner so zum Schweigen verurteilt wie die hier erwähnte, auf Tatsachen beruhende Feststellung.“

⁹¹ Siehe oben S. 80 ff. und unten „Sozialisierung“.

⁹² Böhm, Franz, Das wirtschaftliche Mitbestimmungsrecht der Arbeiter im Betrieb, Ordo IV, 1951, S. 21 ff.

⁹³ Weber, Der Kampf zwischen Kapital und Arbeit a. a. O., S. 352.

⁹⁴ Ebenda S. 353.

⁹⁵ Ebenda, S. 354.

Die IG Bergbau gehört damit zu den Gewerkschaften, die sich ihrer Mitverantwortung für die Gemeinwohlfahrt bewußt sind. Auf der anderen Seite kann man dieses Bewußtsein volkswirtschaftlicher Verantwortung nicht bei allen Mitgliedern erwarten, die, um ein Wort Samuel Gompers zu zitieren, „more, more and more“ wünschen. Das führt oft zu Spannungen zwischen den Mitgliedern und der Gewerkschaftsleitung in Ortsgruppenversammlungen, wo den Funktionären ihr Verantwortungsbewußtsein oft als Schwäche ausgelegt wird. Der Hinweis auf wirtschaftliche Zusammenhänge wird hier häufig nicht geglaubt, weil das einzelne Mitglied oft die Verhältnisse des Unternehmens, in dem es beschäftigt ist, als repräsentativ ansieht. Bisher haben diese Spannungen noch keine größeren Auswirkungen gehabt. Zuletzt hat noch der Tarifvertrag über die Arbeitszeitverkürzung vom 17. Oktober 1956⁹⁶ zu Meinungsverschiedenheiten geführt. Die Mitgliedschaft kritisierte die lange Laufzeit der ersten Stufe der Arbeitszeitverkürzung, die Nichtbezahlung des Lohnausgleichs bei Vorliegen von entschuldigten Schichten u. a. Gewiß hat die IG Bergbau die Macht, in einer Zeit des Mangels an billigen europäischen Kohlen und des Konflikts am Suezkanal unter Streikdruck eine für die Arbeitnehmer im Bergbau bessere Lösung durchzusetzen. Auf diese bessere Lösung verzichtete die IG Bergbau aber zugunsten des Hausbrandes der minderbemittelten Bevölkerung, der Vollbeschäftigung in anderen Industrien und der Stabilhaltung des Preisniveaus.

b) Schlichtungswesen

Das Wesen der Schlichtung besteht darin, daß „zur Hilfeleistung beim Abschluß (Verlängerung, Änderung, Ergänzung) von Tarifverträgen“ ein Schlichtungsverfahren zur Anwendung kommt, „wenn die vorerst durchzuführenden freien Verhandlungen zwischen den Tarifvertragsparteien zu keiner Verständigung geführt haben“⁹⁷. Nur Gesamtstreitigkeiten, d. h. Streitigkeiten zwischen Gewerkschaften einerseits und einzelnen Arbeitgebern oder Arbeitgeberverbänden andererseits sowie Streitigkeiten zwischen der Belegschaft eines Betriebes einerseits und einem Arbeitgeber andererseits, sind Gegenstand der Schlichtung, wenn diese Fragen kollektivrechtlich regelbar sind.

Ziel der Schlichtung ist es, den Streik und die Aussperrung, die im Regelfall der Gesamtwirtschaft Schaden zufügen, zu vermeiden⁹⁸.

Die Frage der Schlichtung ist nach dem zweiten Weltkrieg in erster Linie von den Spitzenorganisationen der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften behandelt worden. In Bad Münster am Stein wurde im Jahre 1949 ein Entwurf zu einem Schlichtungsgesetz ausgearbeitet, 1950 in Hattenheim beschloß man, durch tarifliche Schlichtungsklauseln die Schlichtung vorzusehen. Schließlich wurde 1954 zwischen den Spitzenorganisationen eine Musterschlichtungsvereinbarung abgeschlossen, deren tarifliche Verankerung den Tarifpartnern empfohlen wurde.

⁹⁶ Siehe oben S. 94.

⁹⁷ § 1 der Musterschlichtungsvereinbarung, abgeschlossen am 7. 9. 1954 zwischen der Bundesvereinigung deutscher Arbeitgeberverbände und dem Deutschen Gewerkschaftsbund.

⁹⁸ Vgl. auch Albrecht, Gerhard, Sozialpolitik, Göttingen 1955, S. 208 ff.

Der Manteltarifvertrag für die Arbeiter im rheinisch-westfälischen Steinkohlenrevier, der 1953 abgeschlossen wurde, sieht keine Schlichtungsstellen vor. Nach Abschluß der Musterschlichtungsvereinbarung zwischen den Spitzenorganisationen äußerte sich die IG Bergbau positiv zu diesem Entwurf⁹⁹. Man glaubte, einer Vereinbarung über die Errichtung von tariflichen Schlichtungsstellen im Sinne dieser Musterordnung zustimmen zu können, weil durch die Schlichtungsstelle:

- „1. die Anwendung von Kampfmitteln nicht unmöglich gemacht oder auch nur eingeschränkt wird,
2. durch die Schlichtungsstelle keine absolute Friedenspflicht vereinbart wird,
3. die Zwangsverbindlichkeit eines vom Schlichtungsausschuß gefällten Schiedsspruches ausgeschlossen ist¹⁰⁰“.

Entsprechend hat sich der Vorstand der IG Bergbau bereit erklärt, über die Vereinbarung tariflicher Schlichtungsinstanzen mit den Tarifpartnern in den verschiedenen Bergbauarten zu verhandeln. Bisher ist es für den Steinkohlenbergbau noch nicht zur Errichtung von tariflichen Schlichtungsstellen gekommen, obwohl auch der Unternehmensverband Ruhrbergbau grundsätzlich eine Schlichtungsvereinbarung befürwortet¹⁰¹. Wahrscheinlich hat die Lösung vordringlicher Probleme das Zustandekommen einer entsprechenden Tarifvereinbarung bisher verhindert.

Jedenfalls sind sich die beiden Tarifpartner darüber einig, daß die Autonomie in der Festsetzung der Lohn- und Arbeitsbedingungen erhalten bleiben soll, daß also keinesfalls eine staatliche Zwangsschlichtung wie vor 1933 wieder eingeführt werden soll. Allerdings würde eine staatliche Zwangsschlichtung heute auf verfassungsrechtliche Bedenken stoßen. Man vertritt heute die Meinung, daß das Prinzip der freiwilligen Schlichtung verfassungsmäßig festgelegt sei durch die Grundsätze des freiheitlichen sozialen Rechtsstaates¹⁰². Die gleichen Grundsätze ließen ausnahmsweise aber eine staatliche Zwangsschlichtung bei Gesamtstreitigkeiten, die zu einem akuten sozialen Notstand führten, zu. Das Gesamtinteresse, das im Falle eines akuten Notstandes die staatliche Zwangsschlichtung ausnahmsweise zulasse, könne aber weder mit dem sogenannten öffentlichen Interesse noch mit dem interventionistischen Interesse des Staates gleichgesetzt werden. Die staatliche Zwangsschlichtung könne nicht zu einem Mittel staatlicher Lohn- oder Wirtschaftspolitik gemacht werden (Stabilhaltung des Preisniveaus u. a.), sie könne aber gerechtfertigt sein, „wenn die elementaren Lebensinteressen der Gesamtbevölkerung unmittelbar gefährdet sind... Auch ein Generalstreik im deutschen Kohlenbergbau könnte unter Umständen wegen der inter-

⁹⁹ Dehmel, Gustav, Tariflich vereinbarte Schlichtungsstellen, Arbeitsrecht im Bergbau, S. 49 ff. Beilage Nr. 12/1954 der Bergbau und Wirtschaft.

¹⁰⁰ Ebenda, S. 51.

¹⁰¹ Vgl. UVR, Ruhrbergbau 1954 a. a. O., S. 59.

¹⁰² Vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts a. a. O., 2. Band, S. 535.

nationalen Verflechtungen in der Montanunion einen solchen Notstand heraufbeschwören, da zu beachten ist, daß durch ihn nicht nur die lebenswichtigen Interessen des deutschen, sondern auch anderer an dem Lohnkonflikt unbeteiligter Völker unmittelbar berührt werden. Immer muß man sich aber vor Augen halten, daß es sich bei derartigen Fällen der Zwangsschlichtung **um wirkliche Ausnahmefälle handelt**¹⁰³."

Es wurde schon darauf hingewiesen, daß der Staat häufiger beim Abschluß von Tarifverträgen im deutschen Steinkohlenbergbau Hilfestellung geleistet hat. Bisher ist es noch zu keinem Streik oder zu keiner Aussperrung aus Anlaß von Streitigkeiten über Arbeitsbedingungen gekommen. Es bleibt daher abzuwarten, ob der Staat im Streikfalle irgendwelche Zwangsschlichtungsmaßnahmen ergreifen wird.

Tariflich sind Schlichtungsverfahren vorgesehen für zwei spezielle Bereiche:

1. Die Tarifparteien haben von der Möglichkeit des § 50 Abs. 5 des Betriebsverfassungsgesetzes Gebrauch gemacht und an Stelle der gesetzlich vorgesehenen Einigungsstelle tarifliche Schlichtungsstellen vorgesehen, deren Aufgabe es ist, Meinungsverschiedenheiten beizulegen, die sich über die festgelegten Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte bzw. Gesamtbetriebsräte zwischen diesen und der Werks- oder Unternehmensleitung ergeben¹⁰⁴.

2. Das Gedingeschlichtungsverfahren.

Die Tarifparteien haben das Gedingeschlichtungsverfahren vereinbart, weil die Beilegung von Gedingestreitigkeiten immer sehr schwierig ist und eine Festsetzung von Gedingesätzen durch die Arbeitsgerichte sehr problematisch ist, da Nichtbergleute die Verhältnisse am Betriebsort nur mit Hilfe von Sachverständigen zu beurteilen in der Lage sind. Da es sich bei den Gedingestreitigkeiten um unterschiedliche Beurteilungen der Verhältnisse, nicht aber um ein Rechtsproblem handelt, wurde ein Gedingeschlichtungsverfahren vorgeschaltet, d. h., die Anrufung des Arbeitsgerichts ist nur nach Beendigung des Gedingeschlichtungsverfahrens zulässig.

Gleichsam die erste Instanz bilden die Gedingeinspektoren. Ihre Aufgabe ist die Beratung beim Gedingeabschluß, die Überprüfung abgeschlossener Gedinge und die Beilegung von Gedingestreitigkeiten. Die Gedingeinspektoren sind hauptamtlich tätig; die Bedingungen ihres Arbeitsverhältnisses legen die beiden Vorsitzenden¹⁰⁵ des paritätischen Tarifausschusses fest, die auch das Weisungsrecht haben. Ebenfalls tragen die beiden Tarifpartner die Mittel für die Geschäftsstelle: Gedingeinspektoren — Gedingekommission gemeinsam. Als Gedingeinspektor kann nur eingestellt werden, wer mindestens zehn Jahre im Kohlenbergbau unter Tage tätig war und über besondere Erfahrungen auf dem Gebiete des Gedingewesens verfügt.

Bei Gedingestreitigkeiten können die Gedingevertragsparteien bzw. der Betriebsrat den Gedingeinspektor anrufen, der dann unter Teilnahme der

¹⁰³ Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts a. a. O., 2. Band, S. 537.

¹⁰⁴ Siehe unten Abschnitt „Betriebsrätewesen“.

¹⁰⁵ Je ein Vorstandsmitglied des Unternehmensverbandes Ruhrbergbau und der IG Bergbau.

Gedingevertragsparteien und des Betriebsrates an Ort und Stelle die Gedingeverhältnisse prüfen und den Gedingevertragsparteien einen Vorschlag machen soll.

Als zweite Instanz ist von den Tarifparteien eine Gedingekommission gebildet worden, die aus vier Mitgliedern besteht, die ehrenamtlich tätig sind und je zur Hälfte von der IG Bergbau und von den Werksleitungen bestellt werden.

Die Gedingeparteien oder der Betriebsrat können die Gedingekommission anrufen, wenn die Tätigkeit des Gedingeinspektors erfolglos geblieben ist; die einzige Aufgabe der Gedingekommission ist die Schlichtung von Gedingestreitigkeiten.

Wie wichtig die Gedingeschlichtung ist, läßt sich gerade im Bergbau an der Tatsache ermaßen, daß nur Gedingeverträge, die auf gegenseitigem Vertrauen abgeschlossen sind, das Betriebsklima positiv beeinflussen. Das Vertrauen zu erhalten oder wiederzugewinnen, liegt in der Möglichkeit des Gedingeschlichtungsverfahrens.

Der Erfolg des Gedingeschlichtungsverfahrens ist ziemlich eindeutig. 1955 entstanden 122 Gedingestreitigkeiten, von denen die Gedingeinspektoren 86 (= 70,5%) beilegen konnten. In den restlichen 36 Fällen wurde nur in acht Fällen die Gedingekommission angerufen, die restlichen 28 Gedingestreitigkeiten wurden innerbetrieblich geregelt.

Die tarifliche Schlichtungsstelle für Gedingestreitigkeiten bestand Ende 1955 sechs Jahre. In dieser Zeit konnten an Gedingestreitigkeiten geschlichtet werden:

in der Kohlengewinnung	74,7 %
im Bergeversatz	71,7 %
in der Ausrichtung	80,5 %
in der Vorrichtung	
einschließlich Herrichtung	88,2 %
im Abbaustreckenvortrieb	78 %

aller entstandenen Streitigkeiten. Die restlichen Fälle konnten innerbetrieblich bereinigt werden¹⁰⁰.

II. Betriebsrätewesen

Aus ihrer Funktion heraus, die Interessen der Arbeitnehmer gegenüber den Arbeitgebern wahrzunehmen, ergibt sich ganz notwendig eine starke Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaft und Betriebsrat. Sie müssen sich ergänzen, weil die Gewerkschaft die soziale und wirtschaftliche Interessenvertretung der Arbeitnehmerschaft der Arbeitgeberschaft bzw. dem Unternehmertum gegenüber (auf überbetrieblicher Ebene) ist und der Betriebsrat die sozialen und wirtschaftlichen Interessen der Arbeitnehmerschaft auf betrieblicher Ebene gegenüber dem Arbeitgeber wahrnimmt. „Der Betriebsrat ist damit genauso wie die Gewerkschaft ein Organ der Interessenvertretung, in dem die Anerkennung des Rechts der — hier einer bestimmten Unter-

¹⁰⁰ IG Bergbau, Jahrbuch 1955, S. 260.

nehmung bzw. einem Betrieb angehörenden — Arbeitnehmer zur Mitwirkung an der Gestaltung der ihre soziale Stellung und ihre wirtschaftliche Lage berührenden Angelegenheiten zum Ausdruck gelangt¹⁰⁷."

Die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Gewerkschaft wird im § 50 des Betriebsverfassungsgesetzes anerkannt. „Arbeitgeber und Betriebsrat arbeiten im Rahmen der geltenden Tarifverträge vertrauensvoll und im Zusammenwirken mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zum Wohl des Betriebes und seiner Arbeitnehmer unter Berücksichtigung des Gemeinwohls zusammen."

Darüber hinaus räumt das Betriebsverfassungsrecht den Gewerkschaften eine Reihe von Rechten ein. Damit ist eine gewisse Mithilfe der Gewerkschaften zur Durchführung der Aufgaben der Betriebsräte gegeben. Aus dieser Tatsache hat die IG Bergbau organisatorische Folgerungen gezogen und auf allen ihren Verwaltungsstufen Sachbearbeiter für Betriebsrätefragen eingesetzt. Die zentrale Spitze stellt die Abteilung IV — Betriebsräte und Arbeitsschutz — in der Hauptverwaltung dar.

Eine starke Hilfestellung hat die IG Bergbau von jeher bei Betriebsratswahlen geleistet. Da das Kontrollratsgesetz Nr. 22, das nach dem zweiten Weltkrieg die erste Rechtsgrundlage für die Errichtung von Betriebsräten war, keine Wahlordnung für die Betriebsratswahl kannte, arbeitete die IG Bergbau eine Wahlordnung für die Betriebsratswahlen im Bergbau aus, die überwiegend von den Belegschaften akzeptiert wurde. Außerdem wurden bei den Geschäftsstellen und bei der Hauptverwaltung der IG Bergbau Schiedsstellen eingerichtet, die die Einsprüche gegen Betriebsratswahlen behandelten.

Diese Aufgabe, die heute von den Arbeitsgerichten erfüllt wird, wurde damals von der IG Bergbau übernommen, weil das Arbeitsgerichtsgesetz in der Fassung des Kontrollratsgesetzes Nr. 21 die Tätigkeit der Arbeitsgerichte auf privatrechtliche Streitigkeiten beschränkte, wodurch die Austragung einer öffentlich-rechtlichen Streitigkeit aus den Betriebsratswahlen vor den Arbeitsgerichten unmöglich war.

In Ausfüllung des Kontrollratsgesetzes Nr. 22 (Betriebsrätegesetz), das nur ein Rahmengesetz war, gab die IG Bergbau auch gewerkschaftliche Richtlinien über die Geschäftsführung der Betriebsräte heraus.

Zur Betriebsratswahl selbst vertrat die IG Bergbau von jeher bestimmte Grundsätze:

1. Gewerkschaftswahlen — keine politischen Wahlen

Die IG Bergbau sprach sich immer gegen eine Politisierung der Betriebsratswahlen aus; deshalb hat sie auch nie gern die politischen Betriebsgruppen gesehen, wenn diese sich in die Betriebsratswahlen einmischten¹⁰⁸. Aus diesem Grunde lehnte die IG Bergbau eine Aufschlüsselung der gewählten

¹⁰⁷ Albrecht, Sozialpolitik a. a. O., S. 225.

¹⁰⁸ Vgl. Industrieverband Bergbau, Jahrbuch 1947, S. 69

Betriebsräte nach politischen Parteien ab, wie man sie oft nach Betriebsratswahlen in der Presse finden kann. Immerhin scheint die Einflußnahme durch politische Parteien auf die Betriebsratswahlen durch Flugblätter und sonstige Propaganda in den letzten Jahren nachgelassen zu haben.

Viel entscheidender als die politische Zugehörigkeit zu dieser oder jener Partei ist für die IG Bergbau die Gewerkschaftszugehörigkeit der Betriebsratsmitglieder. Bei einem Rückgang der Organisationsquote bestand die Gefahr, daß gewerkschaftlich nicht organisierte Arbeitnehmer in den Betriebsrat gewählt werden. Nun ist zwar die Organisationsquote von 90,4% am 31. Dezember 1950 auf 75,0% am 31. Dezember 1955 gesunken¹⁰⁹. Ein entsprechender Rückgang gewerkschaftlich organisierter Betriebsratsmitglieder ist aber nicht festzustellen. Während die Betriebsrätewahlen von 1947, 1948 und 1949 nur Gewerkschaftsmitglieder im Bergbau in die Betriebsräte brachte, läßt die von der Gewerkschaft erstellte Statistik für 1950 und 1951 über die Betriebsratswahlen keine Rückschlüsse zu¹¹⁰. 1952 und 1954 fanden keine Wahlen statt. 1953 machten sich die gewerkschaftlichen Splittergruppen bei den Angestellten bemerkbar. Während alle gewählten 4760 Arbeitervertreter der IG Bergbau angehörten, waren von den 1104 Angestelltenvertretern 36 nicht in der IG Bergbau organisiert. Damit waren insgesamt immer noch über 99,4% der Betriebsratsmitglieder in der IG Bergbau organisiert. Dieser Prozentsatz fiel nach den Betriebsratswahlen von 1955 auf 96,5%; jetzt waren 152 von den 1170 Angestelltenvertretern und 51 von den 4686 Arbeitervertretern nicht in der IG Bergbau organisiert. Während die nicht in der IG Bergbau organisierten Angestelltenvertreter überwiegend der DAG bzw. der Gewerkschaft der technischen und kaufmännischen Bergbauangestellten angehört haben dürften, handelt es sich bei den 51 Arbeitervertretern offensichtlich um Unorganisierte, da es zu dieser Zeit eine Gewerkschaft von Belang neben der IG Bergbau, die Arbeiter organisierte, nicht gab¹¹¹. Immerhin bleibt festzustellen, daß die Quote der in der IG Bergbau organisierten Betriebsratsmitglieder bedeutend höher ist als die Quote der Unorganisierten. Es ist nicht anzunehmen, daß die Unorganisierten nicht zur Betriebsratswahl gehen, da die Wahlbeteiligung im Bergbau immer um 80% liegt, was bei dem starken Krankenstand im Bergbau als sehr hoch angesehen werden kann¹¹².

Viel eher kann man unterstellen, daß die Unorganisierten nur selten eine eigene Liste aufstellen, weil sie wissen, daß unorganisierte Betriebsräte, die keinen Rückhalt bei einer Gewerkschaft suchen können, in sehr vielen Fällen ihre Aufgaben als Betriebsratsmitglied nur sehr schlecht durchführen können.

¹⁰⁹ Siehe oben S. 54.

¹¹⁰ IG Bergbau, Jahrbuch 1950/51, S. 154 ff.

¹¹¹ Nur 8 von den 51 unorganisierten Arbeitnehmervertretern sind im Ruhrgebiet gewählt worden; die anderen sind überwiegend in kleineren Betrieben unbedeutender Bergbauarten gewählt worden.

¹¹² 1955 betrug die Wahlbeteiligung 84,3%.

2. Gemeinschaftswahl und Mehrheitswahl — keine Gruppenwahl und Verhältniswahl

Nach § 13 des Betriebsverfassungsgesetzes sollen die Arbeiter und Angestellten grundsätzlich in getrennten Wahlgängen ihre Vertreter wählen (Gruppenwahl). Gemeinschaftswahl ist nur zulässig, wenn vor der Wahl des Betriebsrates die wahlberechtigten Angehörigen beider Gruppen in getrennten und geheimen Abstimmungen diese Art der Wahl bestimmen. Damit ist die Gemeinschaftswahl erschwert, weil sie einen zusätzlichen Wahlakt erfordert. Die IG Bergbau als Einheitsgewerkschaft in dem Sinne, daß Arbeiter und Angestellte in einer Organisation zusammengefaßt sind, vertritt die Gemeinschaftswahl; sie lehnt die Gruppenwahl ab, weil sie eine Trennungslinie zwischen Arbeiter und Angestellte ziehen will. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit, daß sie die Arbeiter und Angestellten vor jeder Wahl auffordert, ihren Willen zur Einheit dadurch zu manifestieren, daß in getrennten Wahlgängen in jedem Betrieb die Gemeinschaftswahl beschlossen wird.

Es gibt verschiedene Gründe, warum dieses gewerkschaftliche Prinzip nicht überall befolgt wird. Bekanntlich werden in der Gemeinschaftswahl die Arbeiter- wie auch die Angestelltenvertreter mit den Stimmen beider Gruppen gewählt. Diese Tatsache veranlaßt einmal die Gewerkschaft der technischen und kaufmännischen Bergbauangestellten, die Gemeinschaftswahl möglichst zu verhindern, weil die Arbeiter im Regelfall den Kandidaten der Angestellten ihre Stimme geben werden, die in der IG Bergbau organisiert sind, zum anderen bestehen Widerstände gegen die Gemeinschaftswahl bei vielen Angestellten, vor allem bei den kaufmännischen Angestellten, die eine viel geringere Chance haben, einen kaufmännischen Angestellten in den Betriebsrat zu bekommen, weil die Arbeiter im Regelfall die technischen Angestellten im Betrieb besser kennen und ihnen ihre Stimmen geben werden.

Es ist also schon vorgekommen, daß die Arbeiter die Gemeinschaftswahl abgelehnt haben; das ist hauptsächlich dann der Fall, wenn die Gewerkschaft der technischen und kaufmännischen Bergbauangestellten eine eigene Vorschlagsliste aufstellen konnte, wofür die Unterzeichnung durch ein Zehntel der Gruppenangehörigen grundsätzlich erforderlich ist¹¹³. Diese zweite Liste hätte die Verhältniswahl im Rahmen der Gemeinschaftswahl bedingt; in diesen Fällen sind die Arbeiter oft für die Gruppenwahl eingetreten, damit sie in ihrer Gruppe nach den Prinzipien der Mehrheitswahl wählen konnten¹¹⁴. Dieses Prinzip der Mehrheitswahl wird von der Gewerkschaft wohl noch nachdrücklicher vertreten als die Gemeinschaftswahl. Schon vor der Verabschiedung des Betriebsverfassungsgesetzes hatte die IG Bergbau vor der Einführung des Verhältniswahlsystems gewarnt¹¹⁵. Nachdem durch das Gesetz aber das Verhältniswahlsystem grundsätzlich bestimmt worden war, ging

¹¹³ § 13 Abs. 4 des BetrVG.

¹¹⁴ Wallbruch, Heinrich, Die Aufgaben der Betriebsräte — Grubensicherheit und Arbeitsschutz, Bochum 1956, S. 6.

¹¹⁵ Vgl. Gutermuth, Heinrich, Personen- oder Verhältniswahl? Gefährliche Planungen, Bergbau und Wirtschaft 1952, S. 120 ff.

das Bestreben der IG Bergbau dahin, daß nur ein Wahlvorschlag eingereicht wird, weil dann nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl gewählt wird. Die Mehrheitswahl wird von der heutigen Einheitsgewerkschaft bevorzugt, weil sie es besser als die Verhältniswahl verhindern kann, daß Angehörige von nicht dem DGB angeschlossenen Gewerkschaften in den Betriebsrat kommen. Aber es gibt für die IG Bergbau eine Reihe von noch wichtigeren Gründen, die für die Mehrheitswahl sprechen.

Bei der Mehrheitswahl verfügt der wahlberechtigte Betriebsangehörige über so viele Stimmen, wie Betriebsratsmitglieder zu wählen sind; er kann hier die Kandidaten wählen, die er für qualifiziert hält und zu denen er Vertrauen hat. Der Kandidat muß sich dieses Vertrauen, wenn er gewählt oder wiedergewählt werden will, immer wieder durch seine Leistung und durch sein charakterliches Verhalten erwerben. Die Verhältniswahl ist dagegen viel unpersönlicher, weil der Wahlberechtigte eine Liste wählt, auf der sich nur einige Kandidaten befinden, die sein Vertrauen besitzen, während die anderen Kandidaten seines Vertrauens über die anderen Listen verstreut sind.

Die Verhältniswahl birgt die Gefahr der Politisierung der Betriebsrätewahl in sich, weil sich ja immer eine Gruppe zu einer Liste finden muß; und diese Gruppenbildung wird sich in aller Regel nach parteipolitischen Gesichtspunkten vollziehen, was eine parteipolitische Propaganda im Betrieb zur Folge hat, die gerade vom Betriebsverfassungsgesetz nicht gewünscht ist.

Dem Betriebsfrieden¹¹⁶ gerade nicht förderlich sind bei Verhältniswahlen die Auseinandersetzungen um die Reihenfolge auf den einzelnen Listen, weil die Chance der Wahl für die zuerst Angeführten größer ist. Auf der anderen Seite würde gerade die Aufstellung einer gewerkschaftlichen Liste durch die Auseinandersetzung über die Reihenfolge auf der Liste sehr erschwert werden, weil Gründe des politischen Proporz unter Umständen eine andere Reihenfolge erheischen als Gründe der Qualifikation. „Die Tatsache, daß die Kandidaten in der Reihenfolge als gewählt gelten, in der sie auf der Liste stehen, wird die Gewerkschaftsdisziplin und darüber hinaus auch die Gewerkschaftseinheit auf eine harte Probe stellen¹¹⁷.“

Daß die Mehrheitswahl heute im Bergbau gefährdet ist, kann man allein aus der Existenz einer gesonderten Angestelltengewerkschaft schließen; wie weit die Existenz der gegründeten christlichen Gewerkschaften sich bemerkbar machen wird, läßt sich erst nach den Betriebsrätewahlen 1957 ermitteln, da diese Gewerkschaften bei den Wahlen im Jahre 1955 noch nicht bestanden¹¹⁸. Wenn die Mehrheitswahl überwiegend angewandt wird, so liegt das an der Bedeutungslosigkeit der anderen Gewerkschaftsgruppen und auch daran, weil die Gewerkschaftsliste sorgfältig vorbereitet „und die Kandidaten ausschließlich nach den Gesichtspunkten der gewerkschaftlichen Bewährung,

¹¹⁶ § 49 Abs. 2 BetrVG.

¹¹⁷ Gutermuth, Personen- oder Verhältniswahl? a. a. O., S. 121.

¹¹⁸ Allerdings waren die Gründer der christlichen Gewerkschaften maßgeblich an der sogenannten Betriebsaktion Rhein-Ruhr beteiligt, deren Ziel es war, „christliche Kandidaten“ in die Betriebsräte zu bringen.

der charakterlichen Eignung und der arbeitsrechtlichen Erfahrungen ausgewählt¹¹⁹ " worden sind. Wie weit es der IG Bergbau gelungen ist, ihre Wahlgrundsätze, die der betriebsverfassungsrechtlichen Regel entgegen-gerichtet sind, bei den Belegschaften Anerkennung finden zu lassen, beweisen die Ergebnisse. In 647 betriebsratsfähigen Betrieben innerhalb des Organisationsgebietes der IG Bergbau wählten 1955 die Belegschaften von 446 Betrieben (68,9 %) in Gemeinschaftswahl und von 201 Betrieben (31,1 %) in Gruppenwahl.

Von den Belegschaften der 446 Betriebe, die in Gemeinschaftswahl wählten, stimmten nur in acht Betrieben die Wahlberechtigten nach den Prinzipien der Verhältniswahl ab. In den 201 Fällen, wo die Gruppenwahl bevorzugt wurde, wählten die Arbeiter in 197 Betrieben und die Angestellten in 155 Betrieben nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl; entsprechend wurde mehr als eine Vorschlagsliste in jeder der beiden Gruppen bei den Arbeitern in vier und bei den Angestellten in 46 Fällen aufgestellt, was die Verhältniswahl zur Folge hatte.

Insgesamt fand die Gruppenwahl der Angestellten in 46, die Gruppenwahl der Arbeiter in vier und Gemeinschaftswahl in acht Betrieben als Verhältniswahl statt; d. h., daß von 446 Gemeinschaftswahlen und 402 Gruppenwahlen (in 201 Betrieben) nur 58mal (oder 6,8 %) nach dem Verhältniswahlssystem gewählt worden ist. Wenn aber nur in 6,8 % aller Wahlen zum Betriebsrat im Bergbau mehr als eine Liste aufgestellt worden ist, dann läßt sich behaupten, daß alle Arbeitnehmer im Bergbau den Wert der Mehrheitswahl zu schätzen wissen und dadurch auch der IG Bergbau ihr Vertrauen ausgesprochen haben. Diese Behauptung gilt besonders für die Arbeiter; aber auch bei den 201 Gruppenwahlen der Angestellten war nur in 46 Fällen mehr als eine Liste möglich, was noch keine Aussage über die Stärke der Gewerkschaft der technischen und kaufmännischen Bergbauangestellten zuläßt, da für diese Vorschläge die Unterzeichnung von einem Zehntel der wahlberechtigten Gruppenangehörigen schon ausreichend ist.

Nach Darstellung der von der IG Bergbau vertretenen Grundsätze der Betriebsratswahl soll abschließend die Zusammenarbeit und das Verhältnis von Gewerkschaft und Betriebsrat im Bergbau betrachtet werden.

Die Mitglieder des Betriebsrates haben nicht nur aus ihrer Mitgliedschaft zur Gewerkschaft, sondern auch durch ihre Funktion eine besondere Bindung zur Gewerkschaft. Dieser enge Kontakt auf dem betriebsverfassungsrechtlichen Gebiet ist hergestellt worden durch den Tarifvertrag über die Betriebsverfassung des rheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbaus, der am 1. April 1955 in Kraft getreten ist¹²⁰. Die Tarifpartner im Bergbau haben hier von der Möglichkeit des Tarifvertragsgesetzes Gebrauch gemacht und die betriebsverfassungsrechtlichen Fragen für ihr Tarifgebiet geregelt. Mit der Festlegung, daß sich auch eventuelle Ergänzungen dieser betriebsverfassungs-

¹¹⁹ Wallbruch, Die Aufgaben der Betriebsräte a. a. O., S. 6.

¹²⁰ Ein entsprechender Vertrag gilt im Aachener Steinkohlenbergbau seit dem 1. August 1955.

rechtlichen Fragen die Tarifpartner vorbehalten, ist die Sperrwirkung des § 59 BetrVG in Kraft getreten, womit der Abschluß von Betriebsvereinbarungen zwischen Betriebsrat und Werksleitung künftig nicht mehr möglich ist. Zur Durchführung einer besonderen Regelung bedarf der Betriebsrat nun der Gewerkschaft, die mit ihrem Tarifpartner, dem Unternehmensverband Ruhrbergbau, eine zentrale Regelung beschließen kann. Außerdem sind zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten, die sich über die in den Tarifverträgen festgelegten Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte zwischen Werksleitung und Betriebsrat ergeben, tarifliche Schlichtungsstellen eingerichtet; die Entscheidungen dieser Schlichtungsstellen haben die Wirkung einer Betriebsvereinbarung¹²¹.

Der Abschluß von Betriebsvereinbarungen ist also nur noch über die Tarifvertragsparteien und über die tariflichen Schlichtungsstellen möglich. Dadurch haben die Tarifparteien die Möglichkeit, alle Regelungen betriebsverfassungsrechtlicher Art aus der Sicht des Gesamtinteresses zu behandeln, wodurch dem Betriebsegoismus und dem Syndikalismus Schranken gezogen worden sind¹²².

Aber nicht nur bei der Regelung betriebsverfassungsrechtlicher Fragen bedürfen die Betriebsräte der Hilfe der IG Bergbau. Je umfangreicher die Fragen der Betriebsverfassung von den Tarifpartnern geregelt werden, je weniger sich die Betriebsräte um diese Probleme zu sorgen haben, um so stärker verlagert sich ihre Tätigkeit auf ihre allgemeine Aufgabe, „darüber zu wachen, daß die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden“¹²³. Die IG Bergbau sieht es als ihre Aufgabe an, die Betriebsräte hierbei zu unterstützen.

Das geschieht in erster Linie durch Schulungen. Die Sekretäre der IG Bergbau machen die Betriebsräte mit dem Arbeitsrecht, mit der arbeitsrechtlichen Rechtsprechung vertraut. Diese Schulungen können nicht einmalig sein, weil neue Entscheidungen der Gerichte beachtet werden müssen, weil nach jeder Betriebsratswahl neue Betriebsratsmitglieder in die Betriebsräte kommen. Die Durchführung dieser Schulungen ist recht unterschiedlich. Es gibt Konferenzen, die ein paar Stunden dauern, wie auch eintägige Konferenzen; sie können auf der Ebene der Geschäftsstellen oder der Bezirke wie auch auf Betriebs-, Unternehmens- oder Konzernebene durchgeführt werden. Daneben gibt es Betriebsrätekurse, die acht bis vierzehn Tage dauern und die in den Schulen der IG Bergbau abgehalten werden. Eine entsprechende Aufklärung erweist sich auch für die Mitglieder der Gesamtbetriebsräte, der Wirtschaftsausschüsse und der Wahlvorstände als notwendig.

Aber nicht nur durch diese Aufklärung und Beratung en bloc leistet die IG Bergbau den Betriebsräten bei der Erfüllung ihrer Aufgaben wertvolle

¹²¹ § 49 des Tarifvertrages über die Betriebsverfassung.

¹²² Vgl. Wallbruch, Die Aufgaben der Betriebsräte a. a. O., S. 9.

¹²³ § 54 Abs. 1 Buchstabe b BetrVG.

Hilfe; daneben steht jeder Betriebsrätesekretär jedem Betriebsratsmitglied und jedem Betriebsrat innerhalb und außerhalb der Betriebsratssitzungen zur Rechtsauskunft zur Verfügung. An sehr vielen Verhandlungen zwischen Betriebsräten und Werksleitungen nehmen Gewerkschaftssekretäre zur Beratung der Betriebsräte teil; denn trotz umfangreicher Schulung ist es für die Mehrheit der Betriebsräte sehr schwierig, in Fragen Entscheidungen zu fällen, die einen gewissen Schwierigkeitsgrad übersteigen.

Die Betriebsräte wissen die Teilnahme von Sekretären der Gewerkschaft an Verhandlungen um so mehr zu schätzen, wenn die Werksleitung juristisch vorgebildete Angestellte des Unternehmens zur Beratung hinzuzieht.

Die betriebsverfassungsrechtlichen Streitfragen, die sich durch Verhandlungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat nicht klären lassen, müssen im Beschlußverfahren von der Arbeitsgerichtsbarkeit entschieden werden. Auch hier treten die Sekretäre der Gewerkschaft als Prozeßvertreter der Betriebsräte vor den Arbeits- und Landesarbeitsgerichten auf.

Die Zusammenarbeit von Gewerkschaft und Betriebsrat, die auch der Gesetzgeber wünscht¹²⁴, ist im Bergbau sehr eng. Solange noch 96,5% aller Betriebsratsmitglieder gleichzeitig Mitglieder der IG Bergbau sind, dürfte das Verhältnis zwischen Betriebsräten und IG Bergbau gut und unproblematisch sein. Wenn trotzdem das Verhältnis im Einzelfall nicht ganz spannungsfrei ist, so muß daran gedacht werden, daß der Betriebsrat kein Gewerkschaftsorgan ist. Außerdem mag sich die Gewerkschaft bei manchen Handlungen von überbetrieblichen Gesichtspunkten leiten lassen, die deshalb bei den Betriebsräten auf Unverständnis stoßen, weil sie zu sehr „betrieblich“ denken. Auf der anderen Seite besitzen die Betriebsratsmitglieder innerhalb der Gewerkschaftsorganisation keine besonderen Rechte. Wie jedes andere Gewerkschaftsmitglied haben die Betriebsratsmitglieder die Rechte und Pflichten, die sich aus der Satzung der IG Bergbau ergeben.

Zusammenfassend läßt sich feststellen, daß sowohl die Betriebsräte wie die Gewerkschaften die Zusammenarbeit pflegen, weil beide Partner wissen, daß sie die gleiche Aufgabe, die Vertretung der Arbeitnehmerschaft, haben, wenn auch auf verschiedenen Ebenen; dabei können die Betriebsräte immer die Erfahrung machen, daß sie ihre Aufgaben nur dann voll bewältigen können, wenn sie die gewerkschaftliche Organisation und Gewerkschaftsbürokratie als Rückhalt besitzen.

III. Arbeitsschutz

Der Arbeitsschutz ist für alle Arbeitnehmer in allen Berufen unerläßlich. Die Gewerkschaften haben sich von jeher um die Durchführung von Arbeitsschutzmaßnahmen bemüht und eine Verbesserung des Arbeitsschutzes angestrebt.

Sie sind heute der Meinung:

„Die Maßnahmen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung haben in keiner Weise mit der wirtschaftlichen und technischen Entwicklung Schritt

¹²⁴ § 49 BetrVG.

gehalten. Gesundheit und Leben der arbeitenden Menschen sind daher in zunehmendem Maße bedroht¹²⁵."

Daß Maßnahmen der Unfallverhütung und des Gesundheitsschutzes nirgendwo so dringend sind wie im Bergbau, besonders im Untertagebetrieb, beweisen die Zahlen der Arbeitsunfälle und der Berufskrankheiten des Bergmanns¹²⁶. Vergleicht man die Unfallzahlen von 1950, berechnet auf 100 000 Schichten, mit den Zahlen von 1955, so kann man feststellen, daß sich die mittleren und schweren Unfälle nicht unwesentlich gesteigert haben¹²⁷. Erfreulicherweise sinken im allgemeinen die Unfallzahlen. Man darf aber nicht vermuten, daß die Betriebssicherheit im Bergbau nun besser geworden ist; im Gegenteil: die zunehmende Teufe des Steinkohlenbergbaus, der erhöhte Mechanisierungsgrad im Abbau und im unterirdischen Transport sowie die Einführung langer Strebfronten, vor allem in der steilen Lagerung, brachten zusätzliche Unfallgefahren mit sich. „In größeren Teufen herrschen höhere Temperaturen, der Gebirgsdruck nimmt ungewöhnlich zu, und die natürlichen Störungen treten in dichter Folge auf. Die Wasser- und Wetterwirtschaft, die Förderung, der Materialtransport werden immer komplizierter und erfordern infolge einer höheren Beanspruchung der Menschen und des Materials eine strengere und gewissenhaftere Überwachung¹²⁸."

Unfälle im Steinkohlenbergbau des Bundesgebiets nach Unfallschwere von 1947 bis 1955 (unter Tage)

Jahr	Leichte Unfälle von 4 Tagen bis 4 Wochen	Mittlere Unfälle von über 4 bis 8 Wochen	Schwere Unfälle von über 8 Wochen	Unfälle mit tödlichem Ausgang	Unfälle insgesamt	Verfallene Schichten
1947	87 757	19 499	7 239	556	115 051	61 952 454
1948	96 532	18 761	6 567	538	122 398	72 152 112
1949	87 500	17 247	6 429	483	111 659	79 233 812
1950	83 603	17 797	7 119	576	109 095	82 699 343
1951	90 543	20 967	8 604	579	120 693	85 119 359
1952	92 465	22 403	9 668	589	125 125	87 550 764
1953	96 826	24 320	10 065	576	131 787	89 533 343
1954	84 684	21 661	9 347	549	116 241	90 185 416
1955	78 788	21 962	9 490	545	110 785	89 161 456

¹²⁵ Aktionsprogramm des DGB vom 29./30. 3. 1955.

¹²⁶ Siehe oben S. 91.

¹²⁷ Siehe nachfolgende Tabellen. (Nach Wallbruch, Die Aufgaben der Betriebsräte a. a. O., S. 34 und 35.)

¹²⁸ Wallbruch, Die Aufgaben der Betriebsräte a. a. O., S. 22.

Unfälle im Steinkohlenbergbau des Bundesgebietes nach Unfallschwere von 1947 bis 1955, berechnet auf 100 000 verfahrenre Schichten (unter Tage)

Jahr	Leichte Unfälle von 4 Tagen bis 4 Wochen	Mittlere Unfälle von über 4 bis 8 Wochen	Schwere Unfälle von über 8 Wochen	Unfälle mit tödlichem Ausgang	Unfälle insgesamt
1947	141,65	31,47	11,68	0,90	185,70
1948	133,79	26,00	9,10	0,75	169,64
1949	110,42	21,77	8,11	0,61	140,91
1950	101,09	21,52	8,61	0,70	131,92
1951	106,37	24,63	10,11	0,68	141,79
1952	105,61	25,59	11,04	0,67	142,91
1953	108,15	27,16	11,24	0,64	147,19
1954	93,90	24,02	10,36	0,61	128,89
1955	88,37	24,63	10,64	0,61	124,25

Nun sind im allgemeinen im Untertagebergbau die Maßnahmen der Unfallverhütung sehr kostspielig; außerdem besteht die Gefahr, daß zugunsten einer erhöhten Förderung Grubensicherheitsmaßnahmen unterbleiben „müssen“. Daß die Sicherheit der im Bergbau arbeitenden Menschen aber nicht zugunsten der Wirtschaftlichkeit zurückstehen soll, daß gerade im Bergbau vielmehr der Satz gelten soll: „Sicherheit zuerst“, dieses Ziel verfolgt die IG Bergbau mit den übrigen Organen, die über die Einhaltung der Grubensicherheit wachen, mit allem Nachdruck¹²⁹.

Allerdings sind es die technischen Schutzmaßnahmen nicht allein, die die Grubensicherheit erhöhen. Es müssen auch jene Gefahrenquellen verstopft werden, die beim Menschen liegen. Das betrifft vornehmlich die Arbeitnehmer, die aus Gründen einer kurzfristigen Einkommenssteigerung Sicherheitsvorschriften außer acht lassen oder durch Mehrarbeit, Über- und Nebenschichten über das von der Arbeitszeitordnung erlaubte Maß in eine physische und psychische Ermüdung kommen, die nicht nur ihre Sicherheit, sondern auch die ihrer Arbeitskameraden gefährdet. Zwar liegt die Zahl der im Steinkohlenbergbau geleisteten Mehrarbeit unter der in anderen Industrien; immerhin sind aber 1955 je Arbeiter unter Tage im Steinkohlenbergbau der Bundesrepublik zu den 247,70 normal verfahrenen Schichten noch 11,51 Über-, Sonn- und Feiertagsschichten verfahren worden¹³⁰. Nicht zuletzt aus Gründen der Grubensicherheit führt die IG Bergbau einen ständigen Kampf zur Beseitigung dieser Überschichten, Nebenschichten usw.

Kann die IG Bergbau über ständige Mahnungen hinaus konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der Grubensicherheit treffen? Sie kann es nicht direkt, sie hat aber die Möglichkeit über die Betriebsräte, die nach § 58 des Betriebs-

¹²⁹ Vgl. IG Bergbau, Jahrbuch 1953, S. 736.

¹³⁰ Statistik der Kohlenwirtschaft e. V., Die Kohlenwirtschaft der Bundesrepublik 1955 a. a. O., S. 26.

verfassungsgesetzes auf die Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren zu achten haben, die Gewerbeaufsichtsbeamten und die sonstigen zuständigen Stellen in jeder Hinsicht zu unterstützen und sich für die Durchführung der Vorschriften über den Arbeitsschutz einzusetzen haben. Die Möglichkeiten der Betriebsräte im Rahmen des Gesundheits- und Unfallschutzes sind durch den Tarifvertrag über die Betriebsverfassung des rheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbaus, gültig vom 1. April 1955, noch genauer erläutert¹³¹.

Sehr wesentlich ist der § 18 dieses Vertrages, der es der Werksleitung zur Pflicht macht, den Betriebsratsvorsitzenden von bevorstehenden Besuchen von Vertretern der Bergbehörde zu unterrichten. Hierdurch besteht die Möglichkeit, auf Unfallgefahren hinzuweisen, die der Arbeitgeber als nicht gegeben ansieht und die der Vertreter der Bergbehörde ohne Hinzuziehung eines Vertreters des Betriebsrates nicht zu Gesicht bekommen hätte.

Die Aufgabe, die sich die IG Bergbau im Interesse des Schutzes ihrer Mitglieder gestellt hat, ist es, denjenigen Betriebsratsmitgliedern, die als Vertreter der Arbeitnehmerschaft zuerst berufen sind, auf Arbeitsschutz zu achten, die nötige Sicherheit in der Anwendung der Vorschriften des Arbeitsschutzes, speziell der Bergpolizeiverordnungen, zu geben. Die IG Bergbau hält darum schon seit 1947 regelmäßig Arbeitsschutztagungen ab, auf denen Beamte der Bergbehörden die Betriebsräte auf die Unfallgefahren und auf deren Bekämpfung hinweisen und die Vorschriften der Bergpolizeiverordnung und die sonstigen — immer zahlreicher werdenden — Sicherheitsvorschriften erläutern.

Diese Arbeitsschutztagungen, von denen im Jahre 1954 allein 161 mit über 5000 Teilnehmern stattgefunden haben¹³², mit dem dort auch möglichen Erfahrungsaustausch sind ohne Zweifel für die Betriebsratsmitglieder, die täglich die Betriebe befahren, von ganz entscheidender Bedeutung. Hier erhalten sie die Kenntnisse, die zum Erkennen und zur Beseitigung von Unfallgefahren dringend notwendig sind.

Die IG Bergbau beschränkt ihre Arbeit im Dienste des Arbeits- und Gesundheitsschutzes nicht nur auf die Schulung der Betriebsräte. Ihre Vertreter betätigen sich in dieser Hinsicht auch in den sozialen Selbstverwaltungskörperschaften der Knappschaften und der Bergbauberufsgenossenschaften, in der parlamentarischen Grubensicherheitskommission des Landtages von Nordrhein-Westfalen¹³³ und in den gemeinsam mit dem Unternehmensverband Ruhr gebildeten Ausschüssen und Studienkommissionen, die Grubensicherheitsfragen behandeln. Um einen ständigen Kontakt mit allen zuständigen Stellen zu halten, werden von Vertretern der Abteilung Betriebsräte und Grubensicherheit bei der Hauptverwaltung der IG Bergbau ein- bis zweimal wöchentlich Grubentfahrten durchgeführt, die vielfach der Beratung der Betriebsräte und der Beseitigung von Unfallgefahren dienen, die aber auch zur Untersuchung von Unfällen vorgenommen werden.

¹³¹ §§ 15—20.

¹³² Wallbruch, Die Aufgaben der Betriebsräte a. a. O., S. 21.

¹³³ Nach Bildung einer ministeriellen Grubensicherheitskommission in NRW hat der Parlamentsausschuß den Namen angenommen „Parlamentarischer Ausschuß für Grubensicherheit“.

Es kann vorkommen, daß Verstöße gegen Sicherheitsvorschriften von der Belegschaft, vom Betriebsrat oder von der Gewerkschaft behauptet werden, die die Werksleitung leugnet. In diesen Fällen müssen die Bergbehörden entscheiden.

„Im Laufe des Jahres sind mit den Bergbehörden 31 Verhandlungen geführt worden, die der Abstellung von uns festgestellter und uns aus der Mitte der Belegschaften gemeldeter Mängel dienen¹³⁴.“ Die Zusammenarbeit mit allen Organen der Bergbehörden wird — bis auf wenige Ausnahmen — als gut bezeichnet. Trotzdem hat die IG Bergbau hinsichtlich der Koordinierung und der personellen Besetzung der Bergämter einige Forderungen.

So forderte sie in einer Denkschrift vom Frühjahr 1956 von der Landesregierung und vom Landtag die Errichtung eines Staatssekretariats, das die Aufgaben der Bergbehörden in seiner Spitze koordinieren sollte. Man wies darauf hin, daß in Anbetracht der bedeutungsvollen Aufgaben der Bergaufsicht, die sich auf § 196 des Allgemeinen Berggesetzes für die preußischen Staaten gründet, auch im früheren Lande Preußen ein Staatssekretariat für diese Fragen zuständig gewesen wäre. Wegen der immer zunehmenden Unfallgefahren hält die IG Bergbau die Koordinierung aller der Maßnahmen, die dem Schutze des Menschen dienen, für erforderlich.

Die zweite Forderung zielt auf eine verstärkte personelle Besetzung der Bergämter hin. Die zunehmenden Unfallquellen und die immer zahlreicher werdenden Sicherheitsvorschriften bringen mehr Arbeit für die Bergaufsichtsorgane mit sich, die mit einer gleichbleibenden Besetzung der Bergbehörden nicht mehr gründlich durchgeführt werden kann. Die IG Bergbau glaubte sich aber mit einer stichprobenartigen Befahrung der Betriebe durch Vertreter der Bergbehörde im Interesse des Schutzes der Arbeitnehmer des Bergbaus nicht zufriedengeben zu können und hat deshalb Pläne zur Reorganisation der Bergbehörden ausgearbeitet, die mit dazu geführt haben, daß 1954 eine — allerdings geringfügige — Vermehrung der Bergaufsichtsstellen im Lande Nordrhein-Westfalen vorgenommen wurde.

Es ist schwierig, bei Grubenunfällen und bei Grubenkatastrophen die Schuld festzustellen. Es kann aber doch unterstellt werden, daß eine gute und ständige Überwachung der Grubensicherheit durch die Fachleute der Bergbehörden eine Verminderung der Unfallzahlen bringen kann; denn die meisten tödlichen Unfälle wurden durch Stein- und Kohlenfall verursacht, und die Schlagwetterkatastrophen haben vielfach in Fehlern der Wetterwirtschaft ihre Ursache. Eine bessere Überwachung des Grubenbaus und der Wetterwirtschaft könnte die Zahl der Toten vermindern.

Nicht nur Maßnahmen zur Verbesserung des Unfallschutzes unter und über Tage, auch Maßnahmen zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes widmet die IG Bergbau ihre Aufmerksamkeit. Hier ist es vor allen Dingen die Geißel des Bergmanns, die Silikose, die eingedämmt werden muß. Es werden hier kaum von heute auf morgen sichtbare Erfolge zu erwarten sein. Die Entwicklung von

¹³⁴ IG Bergbau, Jahrbuch 1955, S. 737.

Methoden der Staubbekämpfung und die planmäßige Durchführung der Staubbekämpfung können langfristig aber durchaus zu Erfolgen führen.

Ein verbesserter Arbeits- und Gesundheitsschutz wird sich im Bergbau nur in Zusammenarbeit von Gesetzgebung, Verwaltung, Forschung, Unternehmern, Gewerkschaften, Betriebsräten und Arbeitnehmerschaft erreichen lassen.

Es gilt nicht nur die — zumindest im Untertagebetrieb — zunehmenden Unfallquellen rechtzeitig zu erkennen und zu beseitigen; denn die Unfälle beruhen nicht alle auf mangelhaften Betriebseinrichtungen, viele Unfälle sind auch auf menschliches Verhalten zurückzuführen.

Es gilt darum auch die Unfälle zu vermeiden, deren Ursachen in der Ermüdung, in der Unkenntnis oder im Leichtsinne der Arbeitnehmer liegen. Ein Rückgang dieser Unfälle ist letztlich wieder abhängig von besseren bzw. den relativ besten Arbeitsbedingungen im Bergbau. Dann könnte sich der Bergbau eine Stammebelegschaft schaffen, die Fluktuation, die heute die Sicherheit durch Unkenntnis der Gefahren vieler Neubergleute erschwert, nähme ein Ende; durch den höchsten Lohn könnte die Bereitschaft der Arbeitnehmer zum Verfahren von Über-, Neben- und Sonntagsschichten zurückgehen, und durch eine kürzere Arbeitszeit, durch den arbeitsfreien Samstag könnten die Unfälle, die auf Ermüdung beruhen, eingeschränkt werden¹³⁵.

Die Mittel, die zur Erhöhung der Grubensicherheit verwendet werden, sei es auf der technischen, sei es auf der menschlichen Seite, können manches menschliche Leid verhüten und können durch Vermeidung von Grubenkatastrophen letztlich auch materiellen Gewinn bringen.

IV. Rechtsschutztätigkeit

Die deutschen Gewerkschaften haben schon frühzeitig dafür gesorgt, daß sich ein Teil ihrer Funktionäre die Rechtskenntnisse aneignete, die sie befähigten, die Mitglieder der Gewerkschaften in arbeits- und sozialrechtlichen Fragen zu beraten und zu vertreten¹³⁶. Auf allen Stufen, d. h. in der Hauptverwaltung, in den Bezirksleitungen und in den Geschäftsstellen, hat die IG Bergbau Sekretäre, die Rechtsauskünfte geben und die die Prozeßvertretung übernehmen können. Das unterscheidet die IG Bergbau von den meisten anderen deutschen Gewerkschaften, die ihren örtlichen Rechtsschutz von den Kreis- oder Ortsausschüssen des DGB wahrnehmen lassen.

Die Rechtsauskunft, die die IG Bergbau ihren Mitgliedern gewährt, kann sich nicht auf alle Rechtsgebiete erstrecken; Rechtsauskunft wird nur gewährt „in allen Fragen der verfassungsmäßigen Grundrechte, des Tarif- und Arbeitsrechts sowie in Streitfällen, die sich vor den Arbeits- und Sozialgerichten ergeben“¹³⁷. Die Organisation gewährt Rechtsschutz allen denjenigen Mitgliedern, die mindestens drei Monatsbeiträge gezahlt haben. Die Gewährung

¹³⁵ Nach einer von der Universität Münster durchgeführten Untersuchung im Ruhrkohlenbergbau wiesen die Montage die wenigsten Unfälle auf, während sich die meisten schweren Unfälle am Samstag ereigneten. (Vgl. Handelsblatt von 9. 11. 1956.)

¹³⁶ Vgl. auch Abendroth, Wolfgang, Die deutschen Gewerkschaften, 2. Auflage, Heidelberg 1955, S. 84 ff.

¹³⁷ § 15 der Satzung.

von Rechtsschutz umfaßt die Vertretung der Mitglieder durch rechtskundige Gewerkschaftssekretäre vor den Arbeits- und Sozialgerichten und die Beauftragung eines Rechtsanwaltes vor Straf- und Zivilgerichten; dabei werden die entstandenen Gerichtskosten und die Gebühren für die Rechtsanwälte von der IG Bergbau getragen.

Selbstverständlich wird der Rechtsschutz erst nach eingehender Prüfung gewährt; Voraussetzung der Gewährung ist, daß Aussicht auf Erfolg besteht und eine gütliche Einigung nicht möglich ist.

Auffallend ist der hohe Prozentsatz von durchgeführten Prozessen, die mit Erfolg bzw. Teilerfolg für die Arbeitnehmer ausgingen. So endeten bei 55 Strafprozessen, für die die IG Bergbau 1955 den Rechtsschutz übernommen hatte und bei denen hauptsächlich Verstöße gegen bergpolizeiliche Vorschriften, die eine Körperverletzung oder Tötung zur Folge hatten, geahndet werden sollten, 41 mit Freispruch bzw. Straffreiheit, und in 14 Fällen konnte eine Strafminde- rung erreicht werden. Eine ähnliche Tendenz geht aus dem statistisch nicht ganz lückenlosen Material über arbeitsrechtliche Prozesse hervor. Das mag ein Zeichen dafür sein, daß die Einschaltung der IG Bergbau in diese Rechtsstreitigkeiten durchaus sachkundig erfolgt, weil dadurch eine Vielzahl aussichtsloser Prozesse gar nicht geführt wird.

Die Rechtsschutzsekretäre der IG Bergbau, die die Mitglieder vor den Sozialgerichten vertraten, nahmen 1955 insgesamt 2576 Termine wahr und konnten eine Erfolgssumme von über 4,8 Mill. DM erstreiten¹³⁸.

Zusammen mit der Erfolgssumme aus den arbeitsrechtlichen Prozessen stellt diese Erfolgssumme nichts als eine Zahl dar. Es steckt aber eine Fülle von gewissenhafter Kleinarbeit von seiten der Rechtsschutzsekretäre der Gewerkschaft und manche Freude auf seiten der Mitglieder über gewonnene Prozesse, die sie ohne Unterstützung der Gewerkschaft in vielen Fällen nicht geführt hätten, dahinter.

Gegenüber den Erfolgssummen, gegenüber der Gewißheit, daß Recht gefunden worden ist, treten die Kosten der Rechtsberatung, die z. B. 1955 bei der Hauptverwaltung etwa 314 000 DM und bei den Bezirksleitungen und Geschäftsstellen etwa 365 000 DM betrugen, zurück.

V. Mitwirkung der IG Bergbau in der sozialen Selbstverwaltung und der Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit

Die IG Bergbau hat einen großen Einfluß auf die Besetzung der Selbstverwaltungsorgane der knappschaftlichen Versicherungen und der Bergbauberufsgenossenschaft. Wenn der Gewerkschaft auch kein unmittelbares Entsendungsrecht für diese Organe zusteht, so hat ihr Vorschlagsrecht für die Wahl der Versichertenvertreter fast dieselbe Bedeutung.

Die Knappschaftsversicherung ist Träger der Krankenversicherung und der Rentenversicherung der im Bergbau tätigen Arbeiter und Angestellten. Nicht

¹³⁸ Vgl. IG Bergbau, Jahrbuch 1955, S. 801. Bei der Erfolgssumme handelt es sich um nachweisbare Erfolge, die sich zusammensetzen aus den erstrittenen Rentennachzahlungsbeiträgen.

nur durch höhere Beiträge und Leistungen unterscheidet sich die Knappschaftsversicherung von anderen Versicherungsträgern; während die Organe der Krankenversicherung, der Rentenversicherung der Arbeiter und der Rentenversicherung der Angestellten paritätisch besetzt sind, setzen sie sich in der Knappschaftsversicherung zu zwei Dritteln aus Versicherten und zu einem Drittel aus Arbeitgebern zusammen. Daneben gibt es als Besonderheit in der Knappschaftsversicherung die zwingende Wahl von Versichertenältesten (Knappschaftsältesten), die es in der traditionsreichen bergmännischen Selbsthilfeorganisation von jeher gegeben hat. Im Gegensatz zur direkten Wahl der Vertreter in den Organen der anderen Sozialversicherungsträger fungieren diese Knappschaftsältesten der Arbeiter und Angestellten als Wahlmänner bei der Wahl der Versichertenvertreter für die Vertreterversammlung.

Das Streben der IG Bergbau ging nun dahin, daß als Knappschaftsälteste und damit als Versichertenvertreter in den Vertreterversammlungen der sieben Knappschaften der Bundesrepublik nur Mitglieder der IG Bergbau gewählt wurden.

Die Wahl der Knappschaftsältesten der Arbeiter und der Angestellten erfolgt durch freie und geheime Wahl der versicherten Arbeiter und Angestellten; die Versicherten wählen auf Grund von Vorschlagslisten der Gewerkschaften, der selbständigen Vereinigungen von Arbeitnehmern mit sozial- und berufspolitischer Zwecksetzung und auf Grund freier Vorschlagslisten, die zu ihrer Gültigkeit eine bestimmte Anzahl von Unterschriften der Wahlberechtigten haben müssen.

Bei den ersten Sozialversicherungswahlen, die nach Wiedereinführung der Selbstverwaltung im Frühjahr 1953 durchgeführt wurden, erübrigte sich die Wahl der Knappschaftsältesten der Arbeiter in allen sieben Knappschaften, weil hier nur Vorschlagslisten der IG Bergbau eingereicht worden waren; ebenso war es bei der Wahl der Knappschaftsältesten der Angestellten in der Brühler, Hannoverschen, Hessischen, Niederrheinischen und Süddeutschen Knappschaft. Nur bei der Aachener und der Ruhrknappschaft mußte gewählt werden, weil hier mehrere Vorschlagslisten für die Wahl der Angestelltenältesten vorlagen; hier gelang es der Gewerkschaft der technischen und kaufmännischen Bergbauangestellten, in einigen Sprengelwahlgruppen ihre Kandidaten durchzubringen.

Damit war eine wichtige Vorentscheidung für die Wahl der Versichertenvertreter für die Vertreterversammlungen der Knappschaften gefallen. Die Vertreter der Arbeiterversicherten brauchten nicht gewählt zu werden, da wiederum nur die Vorschlagslisten der IG Bergbau vorlagen; eine Wahl der Vertreter der Angestelltenversicherten war ebenfalls bis auf die Aachener Knappschaft und die Ruhrknappschaft nicht notwendig. Dementsprechend waren von den insgesamt zu wählenden 152 Versichertenvertretern 150 Mitglieder der IG Bergbau und zwei Mitglieder der Gewerkschaft der technischen und kaufmännischen Bergbauangestellten. Die Vertreterversammlungen der sieben Knappschaften wählten insgesamt 74 Vorstandsmitglieder aus den Kreisen der Versicherten, die wiederum alle Mitglieder der IG Bergbau waren.

Wie stark der Einfluß der Organisation ist, geht aus der Tatsache hervor, daß die Vorsitzenden der Vorstände der sieben Knappschaften hauptamtliche Funktionäre der IG Bergbau sind und daß auch in die Vertreterversammlungen hauptamtliche Funktionäre hineingewählt worden sind.

Bei der Unfallversicherung, deren Organe paritätisch besetzt sind, liegen die Verhältnisse bei den Versichertenvertretern ebenso. Auch hier erübrigte sich die Wahl der Vertreter, weil für die Organe der Hauptverwaltung der Bergbauberufsgenossenschaft und der Bezirksverwaltungen in Bochum, Bonn, Clausthal-Zellerfeld und München nur je eine Vorschlagsliste eingereicht worden war, die allerdings für die Wahl der Vertreterversammlung der Hauptverwaltung und der Bezirksverwaltung in Bonn einen Vorschlag der Gewerkschaft der technischen und kaufmännischen Bergbauangestellten mitberücksichtigte.

Schließlich übt die IG Bergbau gemeinsam mit dem DGB ihr Vorschlagsrecht für die Vertreter der Arbeitnehmer in den Verwaltungsausschüssen der Arbeitsämter und Landesarbeitsämter und für den Vorstand und Verwaltungsrat der Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung aus. Dem Verwaltungsrat der Bundesanstalt gehört ein hauptamtlicher Funktionär der IG Bergbau an.

Der Gesetzgeber hat den Gewerkschaften ebenfalls einen Einfluß auf die Besetzung der Gerichte für Arbeitssachen eingeräumt. So werden die Vorsitzenden der Arbeitsgerichte auf Vorschlag der obersten Arbeitsbehörde des Landes im Benehmen mit der Landesjustizverwaltung nach Beratung mit einem Ausschuß, dem im gleichen Verhältnis Vertreter der Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern, die für das Arbeitsleben im Lande wesentliche Bedeutung haben, sowie der Arbeitsgerichtsbarkeit angehören, ernannt.

Die ehrenamtlichen Arbeitsrichter, Landesarbeitsrichter und Bundesarbeitsrichter werden zur Hälfte aus den Kreisen der Arbeitnehmer entnommen. Die Arbeitsrichter und Landesarbeitsrichter werden von der obersten Arbeitsbehörde des Landes, die Bundesarbeitsrichter vom Bundesminister für Arbeit ernannt; hierbei bedienen sich die ernennenden Stellen einer Vorschlagsliste der Gewerkschaften. Über diesen Weg üben eine Reihe von Rechtsschutzsekretären der IG Bergbau z. B. die Tätigkeit eines Bundesarbeitsrichters am Bundesarbeitsgericht in Kassel aus.

Die Mitwirkung der Gewerkschaften innerhalb der Sozialgerichtsbarkeit ist eine ähnliche.

2. Kapitel Die Politik der IG Bergbau in wirtschaftspolitischer Hinsicht

Rein materiell stehen die Gewerkschaften heute vor den gleichen Aufgaben wie in den ersten Jahrzehnten ihres Wirkens. Nach wie vor gilt die Beeinflussung der Löhne, der Arbeitszeit und der anderen Arbeitsbedingungen im Dienste ihrer Zielsetzungen als Hauptaufgabe. Die Art und Weise, wie sie

diese Aufgaben erfüllen wollen, hat sich aber gewandelt; was schon in der Zeit der Weimarer Republik anklang, ist jetzt ganz deutlich geworden: Die Gewerkschaften glauben, daß Sozialpolitik auf lange Sicht nur mit Erfolg von ihnen betrieben werden kann, wenn sie der Wirtschaftspolitik größere Aufmerksamkeit widmen, wenn sie den Wirtschaftsprozess auf betrieblicher wie überbetrieblicher Ebene zu beeinflussen suchen, d. h. Beeinflussung des Staates als höchster Träger der Wirtschaftspolitik und Beeinflussung der wirtschaftenden Gebilde, vornehmlich der Unternehmungen. Da die Gewerkschaften nach der Neugründung die Wirtschaftspolitik als eines der wichtigsten Mittel zur Steigerung der volkswirtschaftlichen Gesamtleistung werteten, da sie die Wirtschaftspolitik als Kampfplatz ansahen, auf dem über den Anteil der Arbeitnehmerschaft am volkswirtschaftlichen Ertrag entschieden wird, faßte der DGB auf seinem Gründungskongreß 1949 wirtschaftspolitische Grundsätze, zu denen sich die Gewerkschaften durch das Aktionsprogramm von 1955 immer noch bekennen. Zusammen mit den sozialpolitischen Grundsätzen betrachten der DGB und die in ihm vereinten Gewerkschaften die Verwirklichung dieser Grundsätze als „Voraussetzung für die wirtschaftliche und soziale Neuordnung und für die Festigung der Demokratie¹“.

1. Die Entflechtung und die Neuordnung des Steinkohlenbergbaus

Im Laufe des vergangenen Jahrhunderts und im Anfang dieses Jahrhunderts hat sich in der deutschen Montanindustrie ein Konzentrationsprozeß vollzogen, der zehn große, in vertikaler und horizontaler Richtung aufgebaute Konzerne, die rund 95% der Kapazität der eisenschaffenden Industrie vor dem zweiten Weltkrieg kontrollierten, zur Entstehung kommen ließ. In dieser konzernmäßigen Bindung befanden sich rund zwei Drittel der deutschen Kohlenförderung.

Damit waren rund zwei Drittel des deutschen Kohlenbergbaus vom Eisen abhängig, da die Eisenseite in diesen Konzernen dominierte. Das hatte für diese Kohlenzechen den Vorteil des gesicherten Absatzes; der Nachteil lag darin, daß die Eisen- und Stahlwerke für die Erzeugnisse der Kohlenbergwerke im Konzern Preise zahlten, die zwar die Eisen- und Stahlerzeugung rentabler machten, dem Bergbau aber wenig Spielraum für soziale Maßnahmen ließen. Die Verbindung zwischen Kohle und Stahl ist darum schon zwischen den Weltkriegen von den Bergarbeiterverbänden mit Argwohn betrachtet worden.

Durch die von den Alliierten angeordnete Entflechtung bestand der Zwang, die Konzerne und damit den Verbund von Kohle und Stahl aufzulösen.

Eingeleitet wurde die Entflechtung durch Beschlagnahme der Montanindustrie durch die Militärregierung und durch Sperre und Beaufsichtigung des Vermögens dieser Industriezweige im Dezember 1945 / August 1946. Die Zechen wurden aus den Konzernen herausgenommen, nicht aber juristisch von ihnen abgetrennt. Die gesetzlichen Organe der alten Unternehmungen wurden von der Geschäftsführung ausgeschaltet, die Betriebsleiter der Zechen wurden mit der Geschäftsführung beauftragt; sie waren einer Kontrollgruppe verant-

¹ Aktionsprogramm des DGB.

wortlich, die sich später ein deutsches Exekutivorgan, die Deutsche Kohlenbergbau-Leitung (DKBL), schuf².

Diese Maßnahmen waren auf Grund des Gesetzes 52 ergangen, das aber an sich nur eine Beschlagnahme des Vermögens und eine Kontrolle der Montanindustrie vorsah. Die gesetzlichen Bestimmungen zur Entflechtung gab erst das Gesetz 75 der amerikanischen und britischen Militärregierung.

Nach der Präambel des Gesetzes 75 hatten sich die Alliierten aus zwei Gründen die Dezentralisierung der deutschen Wirtschaft zum Ziel gesetzt, „und zwar zu dem Zweck, die übermäßige Konzentration von Wirtschaftskraft zu beseitigen und das Entstehen der Fähigkeit zur Kriegsführung zu verhindern“. Deshalb sollten die Bergwerke aus dem Rahmen der bisherigen Unternehmungen, denen sie rechtlich noch verbunden waren, herausgeschält werden. Die Eigentumsfrage wurde durch Gesetz 75 nicht geklärt.

Die IG Bergbau hat sich für die Durchführung des Gesetzes 75 und für die Mitarbeit bei dieser Durchführung entschieden. „Das geschah einmal deshalb, weil auch wir auf Grund der Erfahrungen vergangener Jahrzehnte die Gefahr wirtschaftlicher Machtbildung nicht nur erkannt, sondern auch verspürt haben, weil auch wir gerade für den Kohlenbergbau in der Entwicklung übermäßig großer Konzerngebilde keine glückliche Lösung sahen³.“ Die IG Bergbau bot also ihre Mitarbeit bei der Dekonzentration der mächtigen Konzerngebilde an; allerdings sah sie die Zerschlagung der Konzerne nur als ersten Schritt an, als zweiter Schritt mußte nach den Vorstellungen der IG Bergbau eine Neuordnung der deutschen Kohlenwirtschaft erfolgen, es mußten neue Gesellschaften geformt werden, „die größtmäßig den Erfordernissen der modernen Wirtschaft entsprechen, die also im einzelnen wirtschaftlich lebensfähig sind und die in ihrer Verbindung und Zusammenarbeit das Höchstmaß wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit für die ganze deutsche Kohlenwirtschaft erreichen⁴“. Dieses Ziel einer vernünftigen Neuordnung der deutschen Kohlenwirtschaft mußte die IG Bergbau in Gegensatz zu den Alliierten bringen, je mehr es diesen nicht mehr darum ging, das deutsche Kriegspotential durch die Entflechtung auszuschalten (eine Remilitarisierung der Bundesrepublik wurde von den westlichen Alliierten lange vor Beendigung der Entflechtungsmaßnahmen gewünscht), sondern einen freien Wettbewerb durch mögliche Atomisierung der deutschen Montanindustrie herzustellen. Dieses Ziel einer Neuordnung brachte die IG Bergbau auch in Gegensatz zu denjenigen Eigentümern der Montanindustrie, die aus privaten Interessen eine Neuordnung grundsätzlich ablehnten.

In welcher Form konnte die IG Bergbau aber überhaupt Einfluß nehmen auf die Maßnahmen zur Neuordnung? Die alliierten Entflechtungsgesetze ließen die Entscheidung über die Maßnahmen der Entflechtung bei den alliierten Stellen, d. h. letztlich bei der Alliierten Hohen Kommission. Die North German

² Vgl. auch Schruppf, Emil, Verflechtung, Entflechtung und Rückverflechtung in der Montanindustrie, Bergbau und Wirtschaft 1955, S. 464 ff.

³ Grosse, Franz, Die Neuordnung der deutschen Bergbauwirtschaft, Bochum 1950, S. 7.

⁴ Ebenda, S. 7.

Coal Control hatte lediglich einen siebenköpfigen deutschen Ausschuß für die Umgestaltung des Kohlenbergbaus berufen, dem auch ein Vertreter der Gewerkschaften angehörte; dieser Ausschuß konnte aber keinerlei eigene Vorschläge machen.

In den zwei umfangreichen Memoranden vom 5. und 29. April 1949 stellte die IG Bergbau die Forderung auf Einschaltung der Gewerkschaften; sie schlug vor — ähnlich dem Stahltreuhändlerverband —, einen Kohlentreuhandverband aus deutschen Staatsangehörigen zu bilden, dem das Recht übertragen werden sollte, eigene Pläne zur Umgestaltung des deutschen Kohlenbergbaus auszuarbeiten und vorzulegen.

Die Mitglieder dieses Kohlentreuhandverbandes sollten zur Hälfte von den Gewerkschaften vorgeschlagen werden. Dabei betonte die IG Bergbau, daß sie eine vernünftige Neuordnung des Kohlenbergbaus anstrebe, die die Voraussetzung für eine Sozialpolitik sei, die dem letzten Kumpel zugute käme.

Nachdem die Gewerkschaften auch noch ihren Vertreter aus dem Beratenden Ausschuß herausgezogen hatten, ordnete die Militärregierung am 6. Juni 1949 die Betrauung der DKBL mit der Durchführung der Vorbereitungsarbeiten zur Umgestaltung an. Damit war das Vorschlagsrecht auf die DKBL übergegangen, die aber in der Anordnung verpflichtet wurde, die Meinung ihres Beirates zu berücksichtigen. Die Hälfte der Mitglieder des Beirates stellten aber die Gewerkschaften. Diese Lösung erfüllte zwar nicht die Wünsche der Gewerkschaften; es gelang der IG Bergbau jedoch, eine Form zu finden, die in der Wirkung dem geforderten Kohlentreuhandverband sehr nahekam. In Verhandlungen mit dem Generaldirektor der DKBL gelang der IG Bergbau die Einrichtung eines Generalsekretariats zum Zwecke der Durchführung des Gesetzes 75 bzw. 27 im Rahmen der DKBL, dessen Spitze paritätisch besetzt wurde. Ebenfalls wurden von den sechs Referaten dieses Generalsekretariats, denen es oblag, die Pläne für die Neuordnung auszuarbeiten, drei von Vertretern der Gewerkschaft besetzt (Referat für die Bergmännische Neuordnung, das Sozialpolitische und Finanzpolitische Referat). Auch die neun Sachverständigenausschüsse, die die vorgelegten Pläne des Generalsekretariats berieten, waren paritätisch mit Vertretern der Unternehmungen und Vertretern der Gewerkschaften besetzt.

Die IG Bergbau konnte ihren Einfluß aber nicht nur auf die Ausarbeitung der Pläne geltend machen; der Einfluß erstreckte sich auch auf die Beschlußfassung darüber, ob die Pläne den Alliierten vorgelegt werden sollten; diese Entscheidung mußte in gemeinsamer Sitzung des Direktoriums (von sechs Direktoren waren zwei von den Gewerkschaften vorgeschlagen) und des Beirates (paritätisch besetzt) der DKBL erfolgen.

Das Ergebnis der Arbeit des Generalsekretariats, das die Errichtung von 23 Gesellschaften vorsah, wurde mit Billigung von Direktorium und Beirat der DKBL den alliierten Stellen zugeleitet. Nach technischen und wirtschaftlichen Gesichtspunkten waren die Zechen so zu Gesellschaften zusammengefaßt, daß letztere in überwiegender Zahl leistungsfähige und rentable Gebilde werden sollten, was durch Kombination von „schlechten“ und „guten“ Zechen in den Gesellschaften erreicht werden sollte.

Die wenigen Bedenken gegen diesen Plan stellte die IG Bergbau zurück, weil es ihr entscheidend erschien, den Alliierten einen einheitlichen deutschen Plan vorzulegen; denn inzwischen war das Gesetz 75 durch das Gesetz 27 der Alliierten Hohen Kommission abgelöst worden, nach dem die Unternehmen der Montanindustrie auf fünf Listen aufgeteilt wurden. Dadurch war die Voraussetzung gegeben, daß sich Unternehmen, auf die 40 % der Kohlenförderung und 60 % der Kohlenvorräte entfielen, der Neuordnung entziehen konnten.

„Die IG Bergbau hat schon in ihrer Vorstandssitzung vom 12. Juni 1950 erklärt, daß sie an dem Ziel einer umfassenden Neuordnung des Kohlenbergbaus unbeirrt festhält und deshalb auch die Einbeziehung der in den Listen ‚C‘ und ‚E‘ aufgeführten Unternehmen in die Neuordnung fordert ... Die Gewerkschaften betrachten es als ein nationales Anliegen, den Gesamtplan des bergmännischen Ausschusses der DKBL, der die Bildung von 23 Gesellschaften vorsah und der die Billigung des Beirates der DKBL gefunden hatte, durchzuführen⁵.“

In Kreisen der Unternehmer wurde dagegen die Meinung vertreten, daß nicht die Einbeziehung der C- und E-Gesellschaften in die Neuordnung ein nationales Anliegen sei, vielmehr sei es die Pflicht jedes Deutschen, wenn ein alliiertes Gesetz die Möglichkeit biete, dafür einzutreten, daß diese Gesellschaften nicht länger den alliierten Zwangsmaßnahmen unterlägen. Diese Unternehmerkreise kamen damit, wenn auch unbeabsichtigt, den Wünschen der mit der Entflechtung beauftragten Amerikaner entgegen, deren Entflechtungsfanatismus eine weitgehende Dekonzentration verlangte.

Durch einen Erlaß vom 17. Juli 1951 wurden die C-Gesellschaften aus dem Gesetz 27 entlassen. Der Neuordnungsplan der DKBL hätte jetzt nur noch durchgeführt werden können, wenn die C-Gesellschaften sich freiwillig bereit gefunden hätten. Das ist überwiegend nicht geschehen, nicht zuletzt im Hinblick auf die gute Absatzlage während des Koreakonfliktes.

Die Neuordnung des deutschen Steinkohlenbergbaus ist damit im wesentlichen eine Dekonzentration gewesen. Statt 23 Gesellschaften fördern jetzt⁶ 48 Gesellschaften an der Ruhr Steinkohle, nachdem schon wieder eine Reihe von Gesellschaften fusioniert haben (Essener Steinkohle — Consolidation — Mannesmann Bergwerke; Mathias Stinnes — Mülheimer Bergwerksverein — Diergardt-Mevissen).

Das Fehlschlagen der Neuordnung, wie sie die Unternehmervertreter im Rahmen der DKBL und die Vertreter der IG Bergbau vorgeschlagen hatten, ist vom volkswirtschaftlichen Standpunkt zu bedauern. Aber nicht aus Wettbewerbsgründen ist die weitgehende Dezentralisierung im Steinkohlenbergbau zu begrüßen, da aus einer Reihe von Gründen der freie Wettbewerb im Steinkohlenbergbau nicht möglich oder nicht ratsam ist⁷.

Eine Neuordnung nach dem Plan der DKBL hätte durch die Kombination von „guten“ und „schlechten“ Zechen zu einer Gesellschaft einen Gewinn- und Verlustausgleich auf Gesellschaftsebene möglich gemacht; dadurch hätten die

⁵ IG Bergbau, Jahrbuch 1950/51, S. 23.

⁶ Stand: 31. 12. 1956; ohne Kleinzechen.

⁷ Siehe unten unter Kohlenverkaufsorganisation und Kohlenwirtschaftsgesetz.

Gesellschaften im wesentlichen gleiche Startbedingungen gehabt. Das Entstehen von so hohen Differentialgewinnen, wie sie heute möglich sind, wäre nicht denkbar. Heute werden Kohlenpreiserhöhungen durchgeführt, die auch die Gesellschaft, die die marginalen Zechen vereinigt, auf ihre Kosten kommen läßt. Die Gewinne der Gesellschaft, die die besten Bergwerke vereinigt, werden in keiner Weise zum Verlustausgleich anderer Gesellschaften herangezogen, um die Kohlenpreise im Hinblick auf das Preisniveau niedriger zu halten.

Die Eigentümer der C- und E-Gesellschaften, die eine bergmännische und wirtschaftlich sinnvolle Neuordnung des deutschen Steinkohlenbergbaus aus rein privaten Interessen dadurch unmöglich gemacht haben, daß sie ihre Zustimmung zum Neuordnungsplan der DKBL nicht gegeben haben, werden in Zukunft Mühe haben, die Sozialisierung des deutschen Steinkohlenbergbaus aufzuhalten, die die IG Bergbau heute geradezu mit dem Hinweis auf die fehlgeschlagene Neuordnung und die daraus resultierenden wirtschaftlichen Folgen fordert⁸.

Im Rahmen der „Neuordnung“ mußte ebenfalls der Verbund zwischen Kohle und Stahl geregelt werden. Es ist schon darauf hingewiesen worden⁹, daß die Bergarbeitergewerkschaften in der Weimarer Republik in der eigentumsmäßigen Verbindung zwischen Kohle und Stahl erhebliche Nachteile für den Kohlenbergbau und damit auch für die in ihm tätigen Menschen gesehen haben. Im Anfangsstadium der Dekonzentration vertrat die IG Bergbau die Ansicht, die Kohlenbergwerke dürften eigentumsmäßig mit der Eisen- und Stahlindustrie nicht verbunden sein; im übrigen forderten zu diesem Zeitpunkt auch die Unternehmer des Kohlenbergbaus die absolute Selbständigkeit der Kohle¹⁰.

Die Verbundwirtschaft hat ebenfalls eine Reihe von Vorteilen; sie ermöglicht u. a.:

- a) die Auswahl der richtigen Kohlensorten für die Kokserzeugung;
- b) die Sicherstellung der Bestqualität des Kokes für die Beschickung im Hochofen, wobei die Koksqualität abgestimmt sein muß mit der technischen Ausrüstung des Hochofenwerkes, der Qualität des zu erzeugenden Roheisens und der Art und Zusammensetzung des Möllers;
- c) Sicherstellung einer zeitgerechten und ausreichenden Lieferung von Kohle und Koks an das Hüttenwerk¹¹.

Den technischen und wirtschaftlichen Motiven, die eine Verbundwirtschaft als sinnvoll erscheinen lassen, konnte sich die Gewerkschaft nicht verschließen. Vor allem aus volkswirtschaftlichen Gründen stimmte sie dem Verbund zwischen Kohle und Stahl zu, damit die deutsche Eisen- und Stahlindustrie im Rahmen der Montanunion vor allem gegenüber der französischen Eisen- und Stahlindustrie, die die Vorteile des Verbundes zwischen Eisen und Erz hat,

⁸ Siehe unten den Abschnitt über Sozialisierung.

⁹ Siehe oben S. 124.

¹⁰ Vgl. Grosse, Die Neuordnung der deutschen Bergbauwirtschaft a. a. O., S. 17.

¹¹ Schrumpf, Verflechtung, Entflechtung und Rückverflechtung in der Montanindustrie a. a. O., S. 466.

konkurrenzfähig blieb¹². Es wurde aber gefordert, daß die Kohlenbergwerke in selbständigen Gesellschaften verbleiben und eine Verbindung mit den Eisen- und Stahlwerken nur über eine Holdinggesellschaft erfolgen sollte. Während vor der Entflechtung die deutschen Montankonzerne rund zwei Drittel der deutschen Kohlenförderung kontrollierten, vereinbarten deutsche Stellen unter Beteiligung der IG Bergbau einen Verbund für etwa ein Viertel der Kohlenförderung der Bundesrepublik. Die Alliierten gestatteten schließlich den Kohle-Eisen-Verbund nur unter folgenden Voraussetzungen:

- a) Einer Eisengesellschaft dürfen Steinkohlenzechen nur noch bis zu einer höchstens 75prozentigen Deckung ihres Koks-kohlenbedarfs angeschlossen werden.
- b) Die einer Eisengesellschaft angeschlossenen Bergwerke müssen eine selbständige Gesellschaft bilden.
- c) Die Verbundzechen dürfen Kohle und Koks an die verbundenen Hütten nur zu Marktpreisen verkaufen.

Ohne Zweifel war b) und c) dazu angetan, einen Teil der Nachteile zu beseitigen, die die IG Bergbau in der Verbindung der Kohle mit dem Eisen und Stahl gesehen hat. Trotzdem betrachteten die IG Bergbau und der DGB diese Lösung als eine Fehllösung, weil damit nur noch etwa 15% der Steinkohlenproduktion in Verbund waren, womit „in keiner Weise den wirtschaftlichen und technischen Erfordernissen¹³“ Genüge getan war.

Aus der Tatsache, daß die IG Bergbau für einen umfangreichen Verbund eintrat, nachdem sie anfangs gegen einen Verbund von Eisen — Stahl — Kohle war und obwohl ihre Erwartungen im wesentlichen erfüllt waren (Kohlenbergwerke in eigenen Gesellschaften, Marktpreise statt Verrechnungspreise), kann auf die Berücksichtigung gesamtwirtschaftlicher Interessen geschlossen werden. In diesem Sinne stand die Gewerkschaft auch der nach dem Ende der Entflechtung unmittelbar einsetzenden Rückverflechtung positiv gegenüber. Es ist aber dreierlei, was die Gewerkschaft bei einer Rekonzentration verhindert wissen will:

- a) Es darf nicht wirtschaftliche Macht in politische Macht umgenünzt werden, eine Gefahr, die besteht, wenn die wirtschaftliche Macht in wenigen Händen liegt.
- b) Die Rekonzentration darf nicht dazu führen, daß die Mitbestimmung der Arbeitnehmer eingeschränkt wird¹⁴.
- c) Eine Rekonzentration darf die Kohlenseite nicht benachteiligen.

In neuester Zeit, nachdem die Mehrheit der Anteile von 25 Kohlengesellschaften, die einen Anteil von 51,93% an der Kohlenförderung des Bundesgebietes im Jahre 1955 hatten, im Besitz der Eisen- und Stahlindustrie sind, sprechen sich Vertreter der IG Bergbau hin und wieder gegen einen weiteren Einfluß der Eisen- und Stahlindustrie aus, weil sonst der Anteil der Werkselbstverbrauchsrechte an der absatzfähigen Kohlenförderung zu groß würde; denn

¹² Vgl. Montan-Neuordnung in Sicht?, Bergbau und Wirtschaft 1951, S. 9 und 10.

¹³ IG Bergbau, Jahrbuch 1950/51, S. 27.

¹⁴ Siehe unten Abschnitt Mitbestimmung.

eine Vermehrung der Werkselbstverbrauchsrechte könnte unter Umständen eine Belieferung des Hausbrandes mit billiger deutscher Kohle erschweren. Man will also lieber die Eisen- und Stahlindustrie auf die teure Importkohle verweisen, obwohl sich die höheren Kosten, die dadurch hier anfallen, auch im Preisniveau bemerkbar machen.

II. Kohlenverkaufsorganisation und Kohlenwirtschaftsgesetz

Der Ruhrbergbau ist erst Mitte des vergangenen Jahrhunderts aus der staatlichen Kontrolle entlassen worden; nach einigen Jahrzehnten des freien Wettbewerbs war zwar eine erhebliche Produktionssteigerung festzustellen (die Höhe der fixen Anlagekosten zwang zur vermehrten Produktion), aber auch eine Überkapazität, die die Unternehmer veranlaßten, zu einer freiwilligen Planung, zu einer Wettbewerbsordnung zurückzukehren. So wurde am 9. Februar 1893 das Rheinisch-Westfälische Kohlensyndikat (RWKS) gegründet. Dieses Kartell stand vor der Aufgabe, die durch planlose Investitionen in den wenigen Jahrzehnten des freien Wettbewerbs entstandenen Überkapazitäten zu beseitigen. Da es nicht im Wesen eines Kartells liegt, Überkapazitäten durch Stilllegung der marginalen Betriebe zu beseitigen, erhielt das RWKS die Vollmacht, den Absatz und die Produktion zu planen. Preis- und Quotenfestsetzungen waren damit seine wichtigsten Aufgaben.

Diese Quotenfestsetzungen haben zu einigen Schwierigkeiten geführt. Um Erhöhungen der Quoten zu erreichen, wurden von manchen Gesellschaften neue Schächte abgeteuft, die in technischer Hinsicht nicht allen Anforderungen entsprachen, die teilweise aber gar nicht als Förderschacht vorgesehen waren, und im Wege der sogenannten Amalgamation schlechtere Gesellschaften von guten aufgekauft. Im letzteren Fall erhöhte sich die Quote für die eigene Gesellschaft dadurch, daß die Betriebe der aufgekauften Gesellschaften stillgelegt wurden; diese Zechenstilllegungen boten dann 1905 einen der Anlässe zu dem Bergarbeiterstreik¹⁵, weil durch sie viele Bergarbeiter arbeitslos wurden. Man darf für diese Auswirkungen aber nicht das Syndikat verantwortlich machen; wenn es neben der Absatz- und Produktionsplanung auch die Möglichkeit der Investitionslenkung gehabt hätte, wären diese Stilllegungen unter Umständen nicht erforderlich gewesen.

Nicht zuletzt als Folge des durch den Bergarbeiterstreik hervorgerufenen Kohlenmangels machte das Syndikat einen Funktionswandel durch, weil die Planung der Produktion wegen Beseitigung der Überkapazität nicht mehr notwendig war. Die neue Hauptaufgabe bestand darin, den Absatz so zu steuern, „daß er den Syndikatszechen den bestmöglichen Nutzen erbrachte. Diese Tätigkeit geschah zwar noch unter planwirtschaftlichen Gesichtspunkten, jedoch hatten diese keine Einwirkung mehr auf die Produktion und dadurch auch nicht mehr indirekt auf die Finanzgebarung¹⁶⁴.“

¹⁵ Siehe oben S. 17.

¹⁶ Meckenstock, Fritz, *Der Funktionswandel des Rheinisch-Westfälischen Kohlensyndikats, Bergbau und Wirtschaft*, 1952, S. 320.

Während des ersten Weltkrieges wurde das Syndikat zu einer an staatliche Weisungen gebundenen Verteilungsstelle. Nach dem ersten Weltkrieg wurde am 23. März 1919 das Kohlenwirtschaftsgesetz und am 21. August 1919 die Ausführungsbestimmungen zu diesem Gesetz erlassen, die von dem Grundsatz ausgingen, daß jedes Privatinteresse nur so weit berechtigt ist, als es dem Gesamtinteresse dient. Das Privateigentum an den Kohlenbergwerken blieb zwar erhalten, es wurden aber Selbstverwaltungsorgane geschaffen, die die Kohlenwirtschaft leiten sollten. Als unterste Stufe dieser Selbstverwaltungsorganisation wurden die Syndikate benutzt, denen die Zechengesellschaften jetzt beitreten mußten. Die Syndikate waren zum Reichskohlenverband zusammengeschlossen, über dem der Reichskohlenrat stand. Sehr wesentlich für die Gewerkschaften war neben ihrer Beteiligung am Reichskohlenverband und am Reichskohlenrat ihre Beteiligung in den Organen der Syndikate. Dem geschäftsführenden Organ des Kohlensyndikats mußte eine Person angehören, die von den Arbeitervvertretern des Reichskohlenrats vorgeschlagen worden war; ebenfalls schlugen diese Arbeitervvertreter auch zwei bis drei Personen für den Aufsichtsrat der Syndikate vor¹⁷.

Allerdings hatten die Syndikate nicht mehr das Recht der Preisfestsetzung. Dieses war dem Reichskohlenverband eingeräumt worden, während die Syndikate nur noch Vorschläge für die Brennstoffverkaufspreise machen konnten¹⁸.

In der nationalsozialistischen Zeit wurde eine Reihe von Lösungen versucht, die aber letztlich doch zu einer rein staatlichen Lenkung führten. „Lediglich das nur noch formell bestehende Recht am Eigentum blieb insofern unangetastet, als eine Ausübung den staatlichen Interessen nicht zuwiderlief¹⁹.“ Im Ruhrgebiet wurde nach Beendigung des zweiten Weltkrieges das RWKS aufgelöst. In der damaligen Notzeit konnte von einer Dekartellierung aber nicht die Rede sein. Über einige Zwischenstadien hinweg wurde schließlich im Rahmen der Konstituierung der DKBL (Ende 1947) die damals bestehende Absatzzentrale, die die Steinkohle aus dem Ruhrgebiet, aus dem Aachener und niedersächsischen Gebiet sowie die Braunkohle aus dem Kölner und Helmstedter Bezirk verkaufte, der DKBL unterstellt.

Diese Absatzzentrale erhielt den Namen „Deutscher Kohlenverkauf — Verkaufszentrale der Deutschen Kohlenbergbau-Leitung“; gut bekannt war diese Verkaufszentrale unter der Abkürzung DKV. (Gründung 4. Februar 1948.)

Die Existenz dieses einheitlichen Kohlenverkaufs wurde mit der Zeit gefährdet durch die alliierten Dekartellierungsbestrebungen und durch die Bestimmungen des Vertrages über die Europäische Gemeinschaft für Kohle und Stahl. Ein großer Teil der Arbeit der IG Bergbau auf wirtschaftspolitischem Gebiet war mit der Erhaltung der Verkaufsorganisation ausgefüllt. Schon frühzeitig vertrat die IG Bergbau die Auffassung, „daß eine Zerschla-

¹⁷ §§ 10 und 11 der Ausführungsbestimmungen zum Gesetz über die Regelung der Kohlenwirtschaft.

¹⁸ §§ 61, 74 der Ausführungsbestimmungen.

¹⁹ Meckenstock, Fritz, Der Bergbau als Objekt der staatlichen Wirtschaftspolitik, Bergbau und Wirtschaft 1952, S. 370.

gung des jetzt vorhandenen einheitlichen Kohlenverkaufs und eine Übertragung des Verkaufs auf die einzelnen Zechengesellschaften weder vom Standpunkt der Kohlenwirtschaft noch vom gesamtwirtschaftlichen Standpunkt aus erwünscht ist²⁰.

In der jahrelangen Diskussion über den Entwurf eines Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen haben die Gewerkschaften im Lager der Kartellgegner gestanden. Es muß deshalb eine Reihe wichtiger Gründe vorliegen, warum für die IG Bergbau die Herstellung des freien Wettbewerbs im Kohlenbergbau nicht erwünscht ist.

Tatsächlich verbietet die Struktur des deutschen Steinkohlenbergbaus einen freien Wettbewerb. Es ist schon darauf hingewiesen worden, daß im Bergbau nicht der tüchtigste Unternehmer zugleich auch das beste Betriebsergebnis erreicht. Die Wettbewerbsbedingungen schafft hier die Natur, die Rentabilität eines Betriebes ist damit im wesentlichen abhängig von den geologischen Verhältnissen (Teufe, Flözmächtigkeit, Wasserhaltung, Bergschäden usw.). Da diese geologischen Verhältnisse im Ruhrbergbau sehr unterschiedlich sind, müssen notwendigerweise die Erträge der Bergwerksunternehmungen weit gestreut sein.

Ein freier Wettbewerb der Kohlenbergwerke hätte deshalb die Folge, daß in einer Depression die Kohlenzechen in Schwierigkeiten kämen, die am kostengünstigsten produzieren oder die schwer absetzbare Sorten fördern. Auch könnten Krisenzeiten dazu führen, daß Raubbau betrieben würde, d. h., daß nur die ertragreichen Flöze abgebaut würden. Das würde aber einen volkswirtschaftlichen Substanzverlust bedeuten, „da fast immer in einem solchen Fall ein nachträglicher Abbau eines so bewußt vernachlässigten Flözes überhaupt nicht oder nur unter beträchtlich erhöhten Kosten möglich sein wird²¹“. Bei einem vollkommen freien Wettbewerb müßten in Krisenzeiten die marginalen Zechen aus dem Wettbewerb ausscheiden. Die Förderung dieser stillgelegten Zechen würde aber auch in der Hochkonjunktur nicht zur Verfügung stehen, da man eine einmal stillgelegte Zeche — wenn überhaupt — nur mit sehr hohen Kosten wieder in Betrieb nehmen kann. Diese Kapazitätsverluste lassen sich sehr kurzfristig auch nicht durch das Abteufen neuer Schächte ausgleichen, da hierfür mit Zeiträumen von 10 bis 20 Jahren gerechnet werden muß.

Man könnte einwenden, daß die durch Schließung der Grenzbetriebe ausfallenden Fördermengen, die in der Prosperität benötigt würden, durch den Import von Kohlen ersetzt werden können. Dieser Einwand wird allerdings sehr wenig gemacht, vor allem seit die europäischen Länder mehr oder weniger unausgesprochen die Sicherheit vor die Wirtschaftlichkeit der Energieversorgung stellen. Außerdem kann man bezweifeln, ob durch die Importe die Verbraucher preisgünstiger beliefert werden könnten; die Importe würden überwiegend in der Hochkonjunktur erfolgen, gerade in die-

²⁰ IG Bergbau, Jahrbuch 1948/49, S. 33.

²¹ Grosse, Franz (in Grosse — Mommsen — Wessels), Der Wettbewerb in der Grundstoffindustrie, Darmstadt 1954, S. 76.

ser Zeit haben die Preise der importierten Kohlen aber immer wesentlich über dem deutschen Kohlenpreis gelegen, der sogar durch die ertragsschwachen Zechen belastet ist. In der Zeit des Verkäufermarktes für Kohle — diese Situation hat in den letzten Jahrzehnten überwiegend vorgelegen und sie wird wahrscheinlich auch in Zukunft, sicher in den nächsten zwei Jahrzehnten vorliegen — hätte die Volkswirtschaft keinen besonderen Nutzen durch eine Stilllegung der ertragsschwachen Zechen.

Alle diese Gründe verlangen die Kapazitätserhaltung im westdeutschen Steinkohlenbergbau. Eine Wirtschaftspolitik, die sich ein ständiges Wachstum des Sozialproduktes zum Ziel gesetzt hat, kann Substanzverluste durch Stilllegung von Zechen nicht verantworten, zumal ein ständiges Wachstum entscheidend abhängig ist von der Deckung des zusätzlichen Energiebedarfs, bei dem die Kohle mindestens in den nächsten Jahrzehnten noch eine hervorragende Rolle einnehmen wird²².

Es bleibt also die Aufgabe, die Kohlenförderung zu steigern. Da der freie Wettbewerb die Möglichkeit in sich birgt, daß in einer Depression Grenzbetriebe stillgelegt werden, die zudem vielleicht nur vorübergehend ertragsschwach sind oder die auf die Dauer rentabler arbeiten könnten als neue Schachtanlagen, die bedeutend tiefer abgeteuft werden müssen, ist eine Wettbewerbsordnung im Steinkohlenbergbau volkswirtschaftlich nur zu begrüßen.

Aber nicht nur die Kapazitätserhaltung verlangt eine Marktordnung, das Arten- und Sortenproblem läßt sich ebenfalls am wirtschaftlichsten durch einen gemeinsamen Verkauf lösen. Es gibt im Ruhrgebiet sechs Kohlenarten und ungefähr hundert verschiedene Sorten von Kohle, Koks und Briketts. Die Eigentümlichkeit der bergbaulichen Produktion bringt es mit sich, daß beim Abbau gewöhnlich verschiedene Arten und verschiedene Sorten anfallen; es liegt hier also ein Spezialtyp der verbundenen Produktion, die sogenannte Kuppelproduktion, vor.

Welche Folgen würde der freie Wettbewerb im Hinblick auf das Sortenproblem zeitigen? Eine Nachfragesteigerung bei einer Sorte würde den Preis dieser Sorte steigen lassen, wodurch die Unternehmer veranlaßt würden, diese Sorte vornehmlich abzubauen. „Nun ist die Lage aber so, daß im Kohlenbergbau der Ruhr und Westeuropas überhaupt in einem solchen Fall eine schnelle und starke Ausweitung der Förderung einzelner Sorten fast immer zu einem Raubbau führen müßte. Es würden vor allem Flöze abgebaut werden, deren Abbau eine schnelle Steigerung der Förderung zuläßt. Man würde aber damit Vorkommen anstehen lassen müssen, die später niemals oder nur mit sehr großen Kosten abgebaut werden könnten.

Die logische Folge wären nicht nur starke Substanzverluste, die sich der europäische Bergbau nicht leisten kann, sondern auf lange Sicht gesehen

²² Der Tinbergen-Ausschuß errechnete auf ökonomischer Grundlage für die Montanunion eine jährliche Steigerung des Kohlenbedarfs um 1,4% — 2,6%. (Als Erfahrungswert wurde zugrunde gelegt: 1%ige Steigerung des Sozialproduktes = 0,6%ige Steigerung des Kohlenbedarfs.)

eine beträchtliche Erhöhung der Produktionskosten, die den Verbraucher belasten würden²³."

Hinzu kommt, daß mit dem gesteigerten Abbau der gefragten Sorte auch schwerer absetzbare Sorten anfallen. Damit wird die Kostenrechnung des Unternehmens sehr problematisch, weil die in der Kuppelproduktion aufgewendeten Kosten Kosten der gesamten Kuppelprodukte sind. Diejenigen Unternehmen, die einen reichlichen Vorrat an den begehrten Sorten haben, können letztlich ihre gesamten Kosten durch den Erlös dieser gut absetzbaren Sorte decken, während sie die schlecht absetzbaren Sorten, die zwangsläufig mitgefördert werden, zu Schleuderpreisen absetzen oder auf Halde nehmen können. Diese Situation bringt die Unternehmungen in Schwierigkeiten, bei denen überwiegend die schwer absetzbaren Sorten anfallen, die deshalb ihre gesamten Kosten nicht durch den Erlös der stark nachgefragten Sorte decken können.

Vom einzelnen Unternehmen ist das Sortenproblem kaum lösbar. Eine einheitliche Steuerung, ein einheitlicher Verkauf kann aber auch für die zwangsläufig mit anfallenden Kohlenarten und -sorten, die nicht so stark nachgefragt werden, eine wirtschaftlich ertragreiche Verwendung finden.

Schließlich ist neben den Zwecken der Kapazitätserhaltung und des Sortenausgleichs zum Zwecke des Beschäftigtenausgleichs eine Kohlenverkaufsorganisation notwendig. Durch eine zentrale Steuerung des Absatzes kann bei einem Absatzrückgang durch eine gleichmäßige Verteilung der Aufträge eine gleichmäßige Beschäftigung in etwa aufrechterhalten bleiben. Dadurch lassen sich die wirtschaftlichen, sozialen und politischen Erschütterungen, die durch Massenentlassungen entstehen werden, vermeiden.

Diese hier nur skizzenhaft umrissenen Funktionen einer Kohlenverkaufsorganisation haben die Gewerkschaften — trotz ihrer Kartellgegnerschaft — von der Notwendigkeit einer Marktordnung im Steinkohlenbergbau überzeugt. Obwohl sich letztlich Produzenten, Verbraucher und Händler ebenfalls für die Beibehaltung einer einheitlichen Kohlenverkaufsorganisation aussprachen, haben die Gewerkschaften diese Forderung gegenüber den alliierten Entflechtungsspezialisten und gegenüber der Hohen Behörde der Europäischen Gemeinschaft für Kohle und Stahl am eindringlichsten erhoben; außerdem hat die IG Bergbau auch in ihren Presseorganen eine rege propagandistische Tätigkeit für einen zentralen Kohlenverkauf entfaltet.

Wie wichtig den Gewerkschaften der Fortbestand der Kohlenabsatzorganisation war, geht aus ihrer Stellungnahme zum Schuman-Plan hervor. In der Bundesausschußsitzung des DGB am 7. Mai 1951 wurde grundsätzlich das Ziel der europäischen Integration bejaht; es wurden aber vier Forderungen aufgestellt, von denen die erste eine „vernünftige Regelung des Kohlenabsatzes“ verlangte. Diese Forderung richtete sich gegen Artikel 65 des Vertrages, der am 18. April 1951 unterzeichnet worden war, in dem das Verbot für alle Organisationen vorgesehen war, die darauf abzielen, „auf dem gemeinsamen

²³ Grosse, Franz, (in Grosse — Mommsen — Wessels): S. 65, 66.

Markt direkt oder indirekt den normalen Wettbewerb zu verhindern, einzuschränken oder zu verfälschen“.

An den Verhandlungen über den Vertragstext des Schuman-Plans hatte auch ein Experte der IG Bergbau teilgenommen, der im Namen der IG Bergbau immer wieder darauf hingewiesen hatte, „daß das ganze Gebäude des Schuman-Planes von vornherein in seinen Fundamenten bedroht ist, wenn die bewährte Absatzorganisation für Ruhrkohle zerschlagen wird, ohne daß sie durch eine gleichwertige Organisation ersetzt wird²⁴“.

Trotzdem kam die antikartellistische Note in den Vertrag, nicht zuletzt auf Betreiben des Dekartellierungsfachmannes der Amerikanischen Hohen Kommission; auf denselben Einfluß dürfte auch das bekannte Memorandum der Bundesregierung vom 14. März 1951 zurückgehen, das die Auflösung des DKV anerkannte. In diesem Sinne bekam eine von der Hohen Kommission eingesetzte deutsch-alliierte Kommission die Weisung, Vorschläge zu unterbreiten, die aber nicht auf die Schaffung oder Aufrechterhaltung einer zentralen Kohlenverkaufsorganisation hinauslaufen durften. Einer der beiden deutschen Vertreter in der Kommission war der Leiter der volkswirtschaftlichen Abteilung der IG Bergbau. Die deutschen Vertreter haben von Anfang an darauf aufmerksam gemacht, daß die Weisung eine optimale Lösung des deutschen Kohlenverkaufs unmöglich mache. Die deutsche Delegation legte deshalb der Alliierten Hohen Kommission einen eigenen Vorschlag vor, sie hatte aber auch an dem alliierten Vorschlag mitgearbeitet, um eine zu weitgehende Dezentralisierung zu vermeiden.

Der alliierte Vorschlag sah die Einrichtung eines Kohlenrates und Kohlenamtes vor, deren Aufgaben und Befugnisse nur grob umrissen waren, da die genauere Festlegung der deutschen Gesetzgebung im Rahmen eines zu schaffenden Kohlenwirtschaftsgesetzes vorbehalten bleiben sollte. An die Stelle des einheitlichen Kohlenverkaufs sollten aber sechs unabhängige Verkaufsgesellschaften treten, die groß genug sein sollten, „um einen in den verschiedenen Kohlenarten und -sorten ausgewogenen Verkauf zu haben“. Eine gewisse Milderung der Dezentralisation sollte durch Errichtung einer Gemeinschaftsorganisation für den Ruhrkohlenverkauf erfolgen, der aber nur beratende und koordinierende Aufgaben eingeräumt wurden. Wenn die Alliierten 1951 diesen Plan vorgeschlagen haben, der wesentlich von ihren ursprünglichen Vorstellungen über die Dezentralisation des Ruhrkohlenverkaufs abwich, so dürfte das nicht zuletzt auf die aktive Mitarbeit der IG Bergbau bei der Lösung dieses Problems zurückzuführen sein. Außerdem war es gelungen, den Fortbestand des DKV bis zum 31. März 1953 zu sichern.

Am 9. September 1952 erließ die Alliierte Hohe Kommission die Durchführungsverordnung 20 zum Gesetz 27, die die Auflösung des Deutschen Kohlenverkaufs vorsah und die Umgestaltung des Kohlenvertriebssystems anordnete. Die Umgestaltung sollte sich im wesentlichen nach den Vorschlägen vollziehen, d. h., es sollten sechs unabhängige Verkaufsgesellschaften und die Gemeinschaftsorganisation Ruhrkohle G. m. b. H. (Georg) gebildet werden.

²⁴ IG Bergbau, Jahrbuch 1950/51, S. 29.

Der Erwerb der Anteile an der Gemeinschaftsorganisation sollte allen Ruhr-Bergwerksgesellschaften offenstehen.

Die IG Bergbau wurde bei der Umgestaltung dadurch berücksichtigt, daß einer der Geschäftsführer der Gemeinschaftsorganisation von ihr ernannt werden konnte²⁵.

Die Durchführungsverordnung der AHK war aber in einem Punkt nicht den Empfehlungen der deutsch-alliierten Kommission gefolgt: es war neben den sechs Verkaufsgesellschaften und neben der Gemeinschaftsorganisation Ruhrkohle nicht mehr das Kohlenamt und der Kohlenrat vorgesehen. Die deutschen Vertreter in der deutsch-alliierten Kommission und auch die IG Bergbau haben das Fehlen der Selbstverwaltungsorganisation kritisiert. Sie wurden aber von den Alliierten darauf verwiesen, daß der Erlaß eines Kohlenwirtschaftsgesetzes in die deutsche Zuständigkeit fiel. In Zusammenarbeit von Unternehmern und IG Bergbau ist daraufhin ein Entwurf eines Gesetzes über die gemeinwirtschaftliche Regelung der Kohlenwirtschaft ausgearbeitet worden, der die Bildung eines Kohlenamtes, eines Kohlenverbandes und eines Kohlenrates vorsah. Danach wären dem Kohlenverband die wichtigen Aufgaben zugefallen²⁶:

- a) zum Zwecke der wirtschaftlichen Verteilung und Verwendung den notwendigen Ausgleich der Kohlenarten und -sorten zu sichern,
- b) die Produktionskapazität in einem den volkswirtschaftlichen Bedürfnissen entsprechenden Maße zu erhalten,
- c) für eine möglichst gleichmäßige Beschäftigung zu sorgen,
- d) Lieferschwierigkeiten zu beheben.

Damit wäre trotz der Dezentralisation des zentralen Kohlenverkaufs durch die Selbstverwaltungsorganisation die Kapazitätserhaltung, der Sorten- und Beschäftigtenausgleich möglich gewesen.

Der von Vertretern der IG Bergbau und der Unternehmer gemeinsam erarbeitete Entwurf wurde ebenfalls mit Vertretern der Bundesregierung häufiger durchgesprochen. Die Bundesregierung gab schließlich ihre Zustimmung zu dem Entwurf; mit dem Entwurf sind die gesetzgebenden Körperschaften aber nicht befaßt worden, da die Hohe Behörde der Montanunion Zweifel äußerte, ob die vorgesehene Regelung mit dem Vertrag über die Europäische Gemeinschaft für Kohle und Stahl vereinbar sei.

Die Neuregelung des Ruhrkohlenverkaufs trat am 1. April 1953 in Kraft, einige Wochen nach der Errichtung des Gemeinsamen Marktes für Kohle, Eisenerz und Schrott, die am 10. Februar 1953 stattgefunden hatte. Die IG Bergbau hielt die neue Regelung nicht für optimal, aber für durchführbar. Sie entschied sich aber sofort für eine Verteidigung des neuen Systems, da von seiten der Hohen Behörde eine erneute Gefahr für die Kohlenverkaufsorganisationen und für die Gemeinschaftsorganisation Ruhrkohle drohte. Die in Luxemburg teilweise herrschende Ansicht, die Kohlenverkaufsorganisationen müßten aufgelöst werden und der Verkauf sollte durch die einzelnen Berg-

²⁵ Artikel 2 Abs. 1 der Durchführungsverordnung.

²⁶ § 15 des Entwurfs.

werksunternehmungen erfolgen, konnte korrigiert werden. „Die IG Bergbau hat jederzeit die Auffassung vertreten, daß nicht nur die Vorschriften des Artikels 65 bei der künftigen Lösung zu berücksichtigen sind, sondern auch die Grundgedanken des § 12 des Übergangsabkommens zum Montanvertrag, nämlich die Sicherung des Sortenausgleichs, der Kapazitätserhaltung und des Beschäftigtenausgleichs²⁷.“

Nach jahrelangen Verhandlungen hat die Hohe Behörde schließlich drei Verkaufsgesellschaften für die Ruhrkohle und das sogenannte Gemeinschaftliche Büro dieser drei Gesellschaften, das gewisse koordinierende Befugnisse hat, zugelassen; daneben ist der Normen-Ausschuß, die Export-G.m.b.H., die Treuhandgesellschaft und die Ruhrkohle-Beratung G.m.b.H. gebilligt worden. Die IG Bergbau hält auch die jetzige Organisation, die seit dem 1. April 1956 besteht, nicht für optimal. „Die Umbildung der Gemeinschaftsorganisation Ruhrkohle ist bestimmt nicht der Weisheit letzter Schluß. Es handelt sich um eine Lösung des guten Willens nach den Gegebenheiten des Vertrages. So wird er auch von der IG Bergbau gesehen. Ob sich diese Umbildung bewähren wird, muß die Zukunft zeigen ... Uns als Gewerkschaft kommt es darauf an, für jeden Fall einer beginnenden Krise den Beschäftigtenausgleich, für den Fall einer beginnenden Mangellage den Versorgungsausgleich nach Maßgabe einzelner, nicht diskriminierender Maßnahmen sicherzustellen²⁸.“

Jedenfalls buchte die IG Bergbau es als Erfolg für sich und die anderen deutschen Stellen, daß die Hohe Behörde einen geordneten Wettbewerb für die Kohle anerkannt hat, und damit die Regeln des freien Wettbewerbs für die Kohle nicht mehr als zweckmäßig ansieht.

Es darf nicht der Verdacht entstehen, Produzenten und Gewerkschaft hätten sich zusammengeschlossen auf Kosten der Verbraucher. Einmal dürfte dem entgegenstehen, daß sich auch die Verbraucher und die Händler für einen zentralen Kohlenverkauf ausgesprochen haben; zum anderen hat nicht nur die IG Bergbau, die Vertretung der Arbeitnehmer im Bergbau, sondern auch der DGB, der die gesamte Arbeitnehmerschaft vertreten will, eine vernünftige Regelung des Kohlenabsatzes gefordert.

Allerdings läßt sich einwenden, die Kohlenverkaufsorganisation hätte deshalb nicht zum Nachteil der Verbraucher arbeiten können, weil ihr vier Jahrzehnte das Recht, die Kohlenpreise festzusetzen, genommen war. Man muß aber auch anerkennen, daß das RWKS vor der Einführung der „politischen“ Preisfestsetzung immer eine gewisse Stetigkeit der Preisentwicklung angestrebt hat, die durchaus konjunkturstabilisierend wirken konnte. Seit dem 1. April 1956 hat die Hohe Behörde für die Ruhr das Kohlenhöchstpreissystem aufgehoben, die drei Ruhrkohlenverkaufsgesellschaften haben seit diesem Tage die Preisfreiheit. Wie sie diese Preisfreiheit benutzen werden, ist heute noch nicht zu beurteilen. Vom Tage der Preisfreiheit sind im Jahre 1956 zwei Kohlenpreiserhöhungen vorgenommen worden, von denen die erste den kalkulatorischen

²⁷ IG Bergbau, Jahrbuch 1954, S. 135, 136.

²⁸ Dahlmann, Fritz, Unsere wirtschaftlichen und sozialen Ziele im Rahmen der EGKS, Schriftenreihe der IG Bergbau, Heft 4, Bochum 1956, S. 30.

Verlust ausgleichen und die zweite den Ausgleich für die Arbeitszeitverkürzung, die am 1. Oktober 1956 in Kraft trat, bringen sollte. Von einem Ausnutzen der Marktlage kann aber nicht die Rede sein, da der Preis der importierten amerikanischen Kohle wesentlich höher lag.

Die IG Bergbau war immer für Verkaufsorganisationen eingetreten. Hatte sie aber die Festsetzung der Preise durch die Verkaufsgesellschaften gewollt? Die IG Bergbau unterschätzt den Einfluß der Kohlenpreise auf das allgemeine Preisniveau und damit auf die Reallöhne nicht. Aus den Äußerungen ihres zweiten Vorsitzenden, Dahlmann, im Frühjahr 1956 im Beratenden Ausschuß der EGKS²⁹ kann man schließen, daß die Gewerkschaft die Festsetzung von Höchstpreisen durch die Hohe Behörde der Preisfestsetzung durch die Verkaufsgesellschaften vorgezogen hätte; sie hielt auf der anderen Seite ein Festhalten am Höchstpreissystem allein für die Ruhrkohle als indiskutabel. Im Rahmen dieses allgemeinen Höchstpreissystems wäre die IG Bergbau bereit gewesen, dem Kohlenbergbau die Preise für die Kohle zuzubilligen, „damit über die besten Lohn- und Arbeitsbedingungen für die Bergarbeiter die Kohlenproduktion gesteigert werden könne“³⁰.

Welchen Einfluß hat die IG Bergbau auf den Ruhrkohlenverkauf in seiner neuen Form? In ihrer Entscheidung Nr. 8/56 vom 15. Februar 1956, in der die Neuorganisation genehmigt wurde, ging die Hohe Behörde davon aus, daß die Bergwerksgesellschaften, die sich in den drei Ruhrkohlenverkaufsgesellschaften zusammengeschlossen hatten, einen Beratenden Ausschuß beim Gemeinschaftlichen Büro dieser drei Gesellschaften bilden werden, dem zwölf Vertreter der Produzenten, zwölf Vertreter der Arbeitnehmerschaft und zwölf Vertreter der Kohlenverbraucher und des Kohlenhandels angehören sollten³¹. Dieses Gemeinschaftliche Büro hat bei Auftragsmangel, bei Auftragsüberhang sowie bei drohenden Versorgungsnotständen koordinierende Aufgaben zur Abwendung nachteiliger Folgen. In dem Beratenden Ausschuß sollen nun die für das Gemeinschaftliche Büro sich ergebenden Probleme offengelegt, die Grundsätze der koordinierenden Maßnahmen des Gemeinschaftlichen Büros und ihre Begründung bekanntgegeben und die voraussichtlichen Auswirkungen dieser Maßnahmen erörtert werden³². Dieser Beratende Ausschuß, der mindestens dreimal im Laufe eines Kohlenwirtschaftsjahres zusammentreten soll, hat keine Kontrollfunktion; die Mitglieder dieses Ausschusses haben lediglich das Recht, aus dem umrissenen Aufgabenkreis Anfragen und Vorschläge im Ausschuß vorzubringen. Es obliegt ihm auch nicht die Kartellaufsicht, diese liegt bei der Hohen Behörde.

Damit ist die Mitwirkungsmöglichkeit der Gewerkschaft nur sehr gering, vor allen Dingen im Hinblick auf das Kohlenwirtschaftsgesetz der Weimarer Zeit und auf den Entwurf eines Gesetzes über die gemeinwirtschaftliche Regelung

²⁹ Vgl. Dahlmann, Fritz, Kohlehöchstpreissystem und Kohlepreisniveau, Bergbau und Wirtschaft 1956, S. 166 ff.

³⁰ Ebenda, S. 168.

³¹ Artikel 22 der Entscheidung Nr. 8/56 vom 15. 2. 1956; anfangs waren je neun Vertreter vorgesehen.

³² Vgl. Artikel 22 Ziff. 4 der Entscheidung Nr. 8/56.

der Kohlenwirtschaft von 1952. Die IG Bergbau hat aber in den letzten Jahren keine Forderungen an den Gesetzgeber gestellt, den Entwurf des Kohlenwirtschaftsgesetzes weiter zu verfolgen. Von Interesse ist lediglich die Äußerung im Jahrbuch 1954 der IG Bergbau⁸³: „Für den deutschen Kohlenbergbau ist und bleibt es bedauerlich, daß wir nicht zu einer Kohlenwirtschaftsgesetzgebung gekommen sind. Ein Zusammenschluß auf gesetzlicher Basis könnte nach dem Montanvertrag nicht als Kartell angesehen und brauchte deshalb von der Hohen Behörde nicht genehmigt zu werden, wie es für die französische Charbonnages zutrifft.“

Hiermit wird aber vielmehr die Abschaffung des einheitlichen Kohlenverkaufs bedauert als die geringen Mitwirkungsmöglichkeiten der Gewerkschaft. Vielleicht erscheint ein Kohlenwirtschaftsgesetz der IG Bergbau nicht mehr so wichtig, weil man eine Sozialisierung des Bergbaus für möglich hält, die natürlich die Frage des Kohlenverkaufs in einem neuen Licht erscheinen ließe.

III. Die Sozialisierung des Bergbaus

Wenn von Sozialisierung gesprochen wird, hat man von jeher als am „sozialisierungsreifen“ den Bergbau angesehen⁸⁴. Die Zeit nach 1918 ließ die Sozialisierung des Bergbaus in greifbare Nähe rücken. Sowohl der „Alte Verband“ wie auch der Gewerkverein christlicher Bergarbeiter traten für die Sozialisierung des Bergbaus ein.

Den Hauptgrund für die Sozialisierungsforderung des „Alten Verbandes“ findet man in einer Entschliebung der 23. Generalversammlung des Verbandes der Bergarbeiter im Jahre 1921⁸⁵.

„Die in jüngster Zeit rapide fortgeschrittene privatkapitalistische monopolistische Vertrustung der Bergbauindustrie bedroht die Interessen des Volkes in steigendem Maße. Der notwendige Schutz der öffentlichen Interessen gegen diese privatkapitalistisch-monopolistische Beherrschung unserer wichtigsten Rohstoffindustrie ist der Hauptgrund für unsere Sozialisierungsforderung.“

Die Sozialisierung ist keine spezielle ‚Bergarbeiterfrage‘, sondern eine Volksangelegenheit.“

Auf dem Internationalen Bergarbeiterkongreß in Genf 1920, der sich einstimmig für die Sozialisierung der Bergwerke ausgesprochen hatte, forderte auch der Vorsitzende des Gewerkvereins christlicher Bergarbeiter, Imbusch, die Sozialisierung.

Nach dem zweiten Weltkrieg blieb gemäß den wirtschaftspolitischen Grundsätzen des DGB, beschlossen auf dem Gründungskongreß 1949 in München, die Überführung der Schlüsselindustrie in Gemeineigentum Programmpunkt der Gewerkschaften. Durch die Sozialisierung sollte die Möglichkeit gegeben werden, „die Produktion der Grundstoffindustrien zu lenken; die Kapazitäten dieser Industrien dem Bedarf anzupassen und entsprechend auszunutzen;

⁸³ Seite 136.

⁸⁴ Vgl. Horten, Alfons, *Die Sozialisierung von Kohle und Stahl*, Berlin 1920, S. 41 ff.

⁸⁵ Mitgeteilt bei Hue, Otto, *Bergarbeiter und Sozialisierung*, Bochum 1921, S. 35.

die Verteilung der entscheidenden Grundstoffe auf die volkswirtschaftlich zweckmäßigste Weise vorzunehmen; eine demokratische Kontrolle dieser Unternehmungen zu sichern, deren Vorstände heute keiner wirklichen Kontrolle unterliegen;

die privatwirtschaftliche Ausnutzung dieser Schlüsselpositionen, z. B. in Form unangemessener Monopolpreise, zu verhindern;

den politischen Mißbrauch wirtschaftlicher Machtstellungen, z. B. die Korruption der öffentlichen Meinung, der Parteien und des Staatsapparates, mit Hilfe finanzieller Zuwendungen unmöglich zu machen.“

In dem Aktionsprogramm des DGB von März 1955 bekennen sich der DGB und die ihm angeschlossenen Gewerkschaften zu den auf dem Gründungskongreß beschlossenen Grundsätzen. Unter den einzeln angeführten Forderungen des Aktionsprogramms befindet sich aber nicht die Forderung nach Sozialisierung der Schlüsselindustrien.

Die Sozialisierung der Bergbauindustrie ist für die IG Bergbau satzungsmäßig als Ziel festgesetzt³⁶.

Auf der Gründungsversammlung der Einheitsgewerkschaft der Arbeitnehmer des Bergbaus im Jahre 1946 hatten die Delegierten einstimmig eine Entschlie-ßung über die Überführung des Kohlen-, Kali- und Erzbergbaus sowie der Erd-ölindustrie in Gemeineigentum angenommen. Seitdem ist fast keine ordent-liche Generalversammlung der IG Bergbau vergangen, auf der nicht die Forderung der Sozialisierung des Bergbaus erhoben worden ist. Interessant ist dabei der Wechsel in der Begründung der Sozialisierungsforderung.

Ganz marxistisch wurde 1948 als Ziel der Sozialisierung die Beseitigung der ökonomischen Ausbeutung der Menschen durch den Menschen hingestellt³⁷. Viel wichtiger wurde aber mit der Zeit das Argument, daß durch eine Soziali-sierung des Bergbaus wirtschaftliche Machtstellungen beseitigt werden konn-ten, die immer die Gefahr in sich bargen, politische Machtstellungen zu verleihen, die die Freiheit im Staate gefährden konnten. Damit bewegte sich die Gewerkschaft auf der gleichen Linie wie das Ahlener Programm der CDU von Februar 1947³⁸. Die erste Stufe schließt ungefähr ab mit der Verabschie-dung des Sozialisierungsgesetzes im Landtag von Nordrhein-Westfalen (6. August 1948) und mit der Verweigerung der Zustimmung zu diesem Gesetz durch die Militärregierung, die die Entscheidung über diese Frage einem deutschen Parlament vorbehalten wissen wollte.

In ein zweites Stadium trat die Sozialisierungsforderung im Rahmen der sogenannten Neuordnung des deutschen Bergbaus ein. Das Gesetz 27 sah vor, daß die alten Aktionäre durch Aktien der neuen Gesellschaften entschädigt werden sollten, obwohl das Gesetz in seiner Präambel feststellte, die endgül-tige Entscheidung über die Eigentumsverhältnisse im Kohlenbergbau sei einer aus freien Wahlen hervorgegangenen, den politischen Willen der Bevöl-kerung zum Ausdruck bringenden deutschen Regierung überlassen.

³⁶ § 4 Ziff. 1 Buchstabe b).

³⁷ Vgl. Berger, Georg, Die Sozialisierung der Bergbauwirtschaft, Bochum, 1947, S. 19.

³⁸ Vgl. Ahlener Programm, II, Ziff. 2.

Die Bundesregierung unterließ es aber, eine Entscheidung von Bundestag und Bundesrat über die endgültige Eigentumsregelung in der Kohlenwirtschaft herbeizuführen, obwohl sich die erste Bundesregierung 1949 in ihrer Regierungserklärung für eine gemeinwirtschaftliche Ordnung des Kohlenbergbaus ausgesprochen hatte, obwohl die Vergesellschaftung des Kohlenbergbaus in den Programmen der beiden größten deutschen Parteien, CDU und SPD, gefordert wird und obwohl der DGB wie auch die DAG sich für eine Sozialisierung der Schlüsselindustrien aussprachen.

Die Gewerkschaften haben deshalb den Aktienumtausch als eine Präjudizierung der Eigentumsregelung angesehen.

Ihre Vorschläge zielten auf eine Entschädigung der alten Eigentümer durch Obligationen ab. Das Eigentum sollte vergesellschaftet werden. Sie begründeten diese Forderung einmal mit dem Hinweis auf die enorme Substanzerhöhung der Unternehmungen, die im wesentlichen auf Kosten der Arbeitnehmer und der Verbraucher zustande gekommen war. Es spielte auch wieder der Gesichtspunkt eine Rolle, daß durch eine Sozialisierung der Mißbrauch wirtschaftlicher Macht verhindert werden könnte. Es wurde aber jetzt schon die Sozialisierung gefordert, weil sie erst eine nach großen wirtschaftlichen und sozialen Gesichtspunkten geführte Kohlenwirtschaftspolitik möglich mache³⁹. Im dritten Stadium bemühte sich die IG Bergbau, ihre Sozialisierungsforderung aus dem Streit der politischen Meinungen herauszuhalten. Die IG Bergbau erklärte nun — und diese Auffassung vertritt sie noch heute —, die Sozialisierung des Bergbaus sei keine Machtfrage, sondern eine dringende wirtschaftliche Notwendigkeit. Damit wurde ausgedrückt, daß von der sozialen Seite her eine Sozialisierung nicht überaus dringend ist, vielleicht mit Ausnahme der Stillegungsgefahr für unrentable Zechen.

Den eigentlichen Grund zu der Begründung der Sozialisierung als wirtschaftliche Notwendigkeit hatten an sich die Eigentümer und Manager gegeben, die eine Neuordnung des westdeutschen Steinkohlenbergbaus nach den Vorschlägen der DKBL, an deren Ausarbeitung die IG Bergbau beteiligt war, unmöglich gemacht hatten⁴⁰. Diese „Förderturm-Politik“ hatte eine Kombination von „guten“ und „schlechten“ Zechen mit dem Ziel eines Kosten- und Ertragsausgleichs innerhalb der einzelnen Gesellschaften unmöglich gemacht. Statt dessen gab es Gesellschaften mit überwiegend „guten“ Zechen und solche mit überwiegend „schlechten“ Zechen. Der Preis der Kohle wird sich aber immer mehr oder weniger an der Kostenlage der Gesellschaften mit unrentablen Zechen orientieren. Bei einem Arbeitskostenanteil von etwa 45% an den Gesamtselbstkosten zieht daher jede Lohnerhöhung eine Preiserhöhung nach sich, weil die Gesellschaften, deren Zechen überwiegend Betriebsverluste ausweisen, die erhöhten Kosten sonst nicht decken können. Diese Preiserhöhung kommt aber auch, da sie ja generell ist, ebenfalls den rentablen Gesellschaften zugute, die durchaus in der Lage wären, die Kosten der Lohnerhöhung aufzufangen. Dadurch erhalten die rentablen Gesellschaf-

³⁹ Vgl. auch Grosse, Franz, Die Neuordnung der deutschen Bergbauwirtschaft, S. 38.

⁴⁰ Siehe oben S. 127.

ten, die ja hauptsächlich nur rentabel sind, weil „ihre Flöze intelligent“ sind, immer ihre Differentialgewinne.

Dieses Ergebnis ist ohne Zweifel für den Verbraucher unerwünscht. Ein sozialisierter Bergbau, der eine wirtschaftliche Einheit bildete, könnte die Gewinne und Verluste ausgleichen. Die Folge wäre, daß der Spitzenlohn des Bergmanns bei einem niedrigeren Kohlenpreis erreichbar wäre als in der privatwirtschaftlichen Ordnung. Es wäre aber falsch, zu glauben, eine Sozialisierung des Bergbaus könnte Kohlenpreiserhöhungen auf die Dauer verhindern; es liegt in der Struktur des Steinkohlenbergbaus, daß die Kohlenförderung immer kostspieliger wird, und zwar nicht nur, weil die Lohnerhöhungen wohl auch in Zukunft hier nicht durch den Produktivitätsfortschritt gedeckt werden können.

Die Sicherung und Erhöhung der Förderkapazität ist ein weiterer Grund, der die Sozialisierung nahelegt. Je kapitalintensiver und je risikoreicher ein Wirtschaftszweig ist, desto geringer ist die private Investitionsneigung, zumal, wenn die Rendite des hingegebenen Kapitals nicht allzu hoch ist. Daß der Steinkohlenbergbau kapitalintensiv ist, steht außer Frage. Das Risiko liegt heute in der Entwicklung der Atomenergie, über deren Bedeutung in 20 Jahren nur ungenaue Vorstellungen bestehen. 15 bis 20 Jahre dauern aber auch die Arbeiten bis zur Aufnahme einer nennenswerten Förderung bei Abteufen eines neuen Schachtes; d. h., es muß 20 Jahre investiert werden, ohne daß Erlöse entstehen. Eine Rendite ist in den 20 Jahren nicht zu erwarten, und das Abteufen kann sich als Fehlinvestition erweisen, wenn der Energiebedarf aus anderen Energiequellen preisgünstiger gedeckt werden kann und die Kohle als Rohstoff auch nur im begrenzten Maße verwendet werden kann.

Vom volkswirtschaftlichen Standpunkt müßte alles getan werden, um das Entstehen einer Energie- oder Rohstofflücke zu vermeiden, die ein stetiges Wachstum des Sozialprodukts empfindlich stören könnte, da es eben höchst fragwürdig ist, ob die Atomenergie zur wirtschaftlichen Deckung dieser Bedarfe einen wesentlichen Beitrag in den nächsten Jahrzehnten leisten kann. In einem sozialisierten Steinkohlenbergbau könnte der Kapitaleinsatz zentral zur Erhaltung und Erweiterung der Förderkapazität gelenkt werden. Das private Kapital, das an Rendite interessiert ist, scheut die risikoreiche langfristige Bindung. In entsprechender Weise werden die Differentialgewinne der „guten“ Gesellschaften überwiegend in Weiterverarbeitungsbetrieben angelegt, wo sie eine annehmbare Rendite versprechen, statt daß sie zum Abteufen neuer Schächte benutzt werden. Auf der anderen Seite führt das dazu, daß die „schlechten“ Gesellschaften in ihren Bergwerken mit ungünstigen Abbauverhältnissen nur mit großen Schwierigkeiten Mittel aufbringen können, um in den reinen unterirdischen Gewinnungsbetrieben zu investieren.

Schließlich könnte der gesamte Steinkohlenbergbau in der Hand eines Eigentümers besser betrieben werden, weil die privaten Feldergrenzen wegfallen würden. Dadurch wäre eine Zusammenfassung von Betriebsanlagen möglich, die die Produktion rationeller gestalten könnte. Der Errichtung von Zentralschachtanlagen mit einer kostensenkenden Wirkung würden durch den Wegfall von Feldergrenzen keine Schwierigkeiten mehr gegenüberstehen.

Die Einwände, die gegen die Sozialisierung erhoben werden, lassen sich für den Bergbau in gewisser Weise im Hinblick auf die Bergwerksunternehmen, die im staatlichen Eigentum sind, entkräften. Über 20% der Kohlenförderung kommt aus Gesellschaften, deren Gesellschaftskapital ganz oder fast ganz in den Händen des Staates sich befindet (z. B. Hibernia, Ewald-König Ludwig, Märkische Steinkohlengewerkschaft, Preußag); dieser Anteil erhöht sich noch, wenn in Zukunft die Förderung der 18 Schachtanlagen an der Saar, die alle dem Bund und dem Saarland gemeinsam gehören, hinzugerechnet wird. Man kann nicht feststellen, daß diese Gesellschaften unwirtschaftlicher produzieren als die privaten Gesellschaften. Es ließe sich für die Sozialisierung eine Form finden, die eine schlechtere Wirtschaftlichkeit, als der private Bergbau sie aufweist, vermiede. Die Gefahr der Fiskalisierung von Lasten bei sozialisierten Unternehmen wird oft als Nachteil der Sozialisierung hingestellt. Dazu ist zu bemerken, daß die Fiskalisierung auch heute schon durch die Bergarbeiter-schichtprämie und die Übernahme eines Teils der Arbeitgeberbeiträge zur Knappschaft auf den Staat gegeben ist.

Natürlich stößt die IG Bergbau mit ihrer Sozialisierungsforderung auf den Widerstand der Unternehmer. Allerdings ist zu hören, daß es im Ruhrbergbau eine Reihe von Unternehmern gibt, die im persönlichen Gespräch eine Sozialisierung des Bergbaus als die beste Lösung ansehen.

An dieser Stelle muß noch einmal auf den Kohlenverkauf hingewiesen werden. Der zentrale Kohlenverkauf, der von den Unternehmern wie von den Gewerkschaften als optimale Lösung angesehen wird, würde die notwendige Folge einer Sozialisierung sein, da nur ein Eigentümer vorhanden wäre.

Die IG Bergbau sieht heute die Sozialisierung der Bergbauwirtschaft als eine wirtschaftliche Notwendigkeit an. Trotzdem bleibt die Sozialisierung eine politische Frage, weil die gesetzgebenden Körperschaften sie unter Beachtung des Artikels 15 des Grundgesetzes zu beschließen hätten. Die IG Bergbau hat die Hoffnung, daß ihre rein wirtschaftlich begründete Sozialisierungsforderung bei der Legislative auf Verständnis stoßen wird.

Die Gewerkschaft ist sich über das „Warum“ der Sozialisierung durchaus im klaren, nicht aber über das „Wie“, will sagen, über die Form der Sozialisierung. Ein eigener Gesetzesentwurf, der zur Diskussion gestellt werden könnte, ist nicht ausgearbeitet. Allerdings haben führende Gewerkschaftler an dem Entwurf eines Sozialisierungsgesetzes mitgearbeitet, den die SPD in der ersten Legislaturperiode des Bundestages fertiggestellt hat, der aber nicht beim Bundestag eingebracht worden ist.

Ebenfalls in der ersten Legislaturperiode des Bundestages hat Ende 1950 der damalige dritte Vorsitzende der IG Bergbau und CDU-Abgeordnete Theo Blank, der später der Bundesregierung angehörte, im Bundestag einen Antrag gestellt, in dem die Bundesregierung entsprechend ihrer Regierungserklärung aufgefordert wurde, einen Entwurf eines Sozialisierungsgesetzes vorzulegen. Dies ist bisher aber nicht geschehen. In diesem Zusammenhang muß darauf hingewiesen werden, daß es innerhalb der IG Bergbau keine Meinungsverschiedenheiten über die Überführung des Bergbaus in Gemeineigentum gibt; sie wird von den Gewerkschaftlern, die der CDU nahestehen, ebenso ver-

treten wie von denen, die SPD-freundlich sind. Als Beweis kann die 5. ordentliche Generalversammlung in Kassel 1955 angeführt werden, auf der einstimmig von allen 298 Delegierten die Verwirklichung der Sozialisierung des Bergbaus gefordert wurde. Auch auf internationaler Basis wird von den Bergarbeitern die Sozialisierung gefordert. So hat der 36. Kongreß des Internationalen Bergarbeiterverbandes, der im August 1954 in Dortmund stattfand, festgestellt, daß die Bodenschätze der Gemeinschaft gehören, und gefordert, daß Konzessionen, die privaten Interessenträgern gewährt worden sind, der Gemeinschaft zurückgegeben werden müßten. In Mittel- und Westeuropa ist von den wichtigsten Kohlenvorkommen der englische und französische Kohlenbergbau sozialisiert.

In Holland ist der Anteil der geförderten Kohle, der aus Staatszechen kommt, höher als der private Anteil, in Belgien verlangen die Gewerkschaften nach der Grubenkatastrophe von Marcinelle im Jahre 1956 im verstärkten Maße die Sozialisierung des Bergbaus. In der Bundesrepublik haben die Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen des Bergbaus ein Mitbestimmungsrecht; die Sozialisierungsforderung der IG Bergbau beweist aber, daß die Mitbestimmung nicht als Endstufe der Entwicklung angesehen wird, daß sie vielmehr nur eine Zwischenstufe zur Sozialisierung darstellen soll.

IV. Mitbestimmung

Ein tatsächliches Mitbestimmungsrecht haben die Arbeitnehmer nur in der Montanindustrie. Das sogenannte Mitbestimmungsrecht im Betriebsverfassungsgesetz ist es seiner Art nach nicht, da effektive Mitentscheidungsbefugnisse in wirtschaftlichen Angelegenheiten nicht gegeben sind.

Der Gedanke der Mitbestimmung ist nicht neu. Das Wort ist vielleicht neu, da man früher von „industrieller Demokratie“⁴¹ oder „Wirtschaftsdemokratie“ sprach.

Die Idee der Mitbestimmung ist sehr eng mit der Demokratie verbunden. Während sich im 19. Jahrhundert die meisten europäischen Staaten Verfassungen gaben, durch die das Volk, repräsentiert durch die Volksvertreter, Einfluß auf die Gesetzgebung erhielt, waren die Arbeiter in den Unternehmen an der Leitung in keiner Weise beteiligt. Es war die Zeit der innerbetrieblichen Autokratie, der Wille des Arbeitgebers oder seines Vertreters war entscheidend. Marx hatte schon darauf hingewiesen, daß selbst bei politischer Gleichberechtigung aller Staatsbürger in der kapitalistischen Gesellschaft die wahre Demokratie noch nicht erreicht sei; deshalb mußte nach seiner Meinung das Privateigentum beseitigt werden.

Nach dem ersten Weltkrieg war die Forderung der Demokratisierung der Wirtschaft Gegenstand zweier Gewerkschaftskongresse der freien Gewerkschaften⁴². Nach der damaligen Auffassung der freien Gewerkschaften ist zwar eine vollendete Wirtschaftsdemokratie erst nach der Sozialisierung, d. h. nach Wandlung der Eigentumsordnung möglich; doch vollzieht sich der

⁴¹ Sidney Webb.

⁴² Breslau 1925 und Hamburg 1928.

Prozeß der Demokratisierung der Wirtschaft, der Kampf um die Einengung der autokratischen Wirtschaftsführung gleichzeitig und geht zum Teil sogar dem Prozeß der Veränderung der Eigentumsordnung voraus. Die Grundthese dieser Auffassung lautete also:

„Der Kapitalismus kann auch gebogen werden, bevor er gebrochen wird“⁴³.

Auch heute sehen die Gewerkschaften die Mitbestimmung in den Industriezweigen, deren Sozialisierung sie noch erstreben, als eine Zwischenstufe an, aber nicht in dem Sinne, daß die Mitbestimmung in der Endstufe, nach der Sozialisierung, beseitigt werden soll; sie vertreten die Meinung, daß die Gedanken der Wirtschaftsdemokratie in einem sozialisierten Wirtschaftszweig ohne die entscheidende Mitbestimmung der Arbeitnehmerschaft nicht verwirklicht werde.

Es kann nicht Aufgabe dieser Arbeit sein, die Geschichte und die gesamte Problematik der Mitbestimmung abzuhandeln. Es empfiehlt sich daher eine Beschränkung der Erörterung auf einige Fragen der Erfahrung, die im Bergbau mit dem Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie gemacht worden sind.

Das Gesetz räumt in den Unternehmen, „deren überwiegender Betriebszweck in der Förderung von Steinkohle, Braunkohle oder Eisenerz oder in der Aufbereitung, Verkokung, Verschmelzung, Brikettierung dieser Grundstoffe liegt und deren Betrieb unter der Aufsicht der Bergbehörde liegt“⁴⁴, den Arbeitnehmern und den Gewerkschaften eine Mitbestimmung im Aufsichtsrat und in dem zur gesetzlichen Vertretung berufenen Organ ein.

Die Aufsichtsräte der unter das Mitbestimmungsgesetz fallenden Gesellschaften müssen mit 11 (oder 15 oder 21) Mitgliedern besetzt sein. Von diesen elf Aufsichtsratsmitgliedern werden fünf von den Betriebsräten der Betriebe des Unternehmens und von den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften dem Wahlorgan vorgeschlagen. Zwei Arbeitnehmervertreter, und zwar ein Arbeiter und ein Angestellter, müssen in einem Betrieb des Unternehmens beschäftigt sein, sie werden von den Betriebsräten der Betriebe des Unternehmens gewählt. Die restlichen drei werden von den Spitzenorganisationen nach vorheriger Beratung mit den im Unternehmen vertretenen Gewerkschaften und den Betriebsräten bestellt. Formal müssen die fünf Vertreter von dem Wahlorgan (Hauptversammlung, Gesellschafterversammlung oder Gewerkschaftenversammlung) gewählt werden. Für ein Mitglied unter den von den Gewerkschaften vorzuschlagenden drei Mitgliedern gelten bestimmte Negativvoraussetzungen, u. a. darf es kein Gewerkschaftsangestellter sein⁴⁵.

Fünf weitere Mitglieder werden durch das nach Satzung, Gesellschaftsvertrag oder Gesetz zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern berufene Organ gewählt. Der sogenannte 11. Mann wird von den fünf Arbeitnehmervertretern und den fünf Vertretern der Anteilseigner dem Wahlorgan vorgeschlagen, wobei je-

⁴³ Vgl. Ortlieb, Heinz-Dietrich, Der Kampf um Wirtschaftsdemokratie und Mitbestimmung, Wirtschaftsdienst 1952, S. 741 ff.

⁴⁴ § 1 Abs. 1 Buchstabe a.

⁴⁵ § 4 Abs. 2.

doch mindestens je drei Vertreter von beiden Gruppen zustimmen müssen. Kommt ein Vorschlag nicht zustande, muß ein kompliziertes Verfahren in Gang gesetzt werden⁴⁶, das letztlich zur Einschaltung des zuständigen Oberlandesgerichts führen kann, zu der es bisher aber noch nicht gekommen ist. Nur einmal hat man sich vor der Hauptversammlung auf den „neutralen“ (in diesem Falle 15.) Mann nicht einigen können (Harpener Bergbau AG). In einem Vermittlungsausschuß haben sich dann beide Parteien doch geeinigt, was allerdings eine erneute Hauptversammlung zur Wahl dieses Aufsichtsratsmitgliedes erforderlich machte.

Nun ist die Zahl der von beiden Seiten als neutral angesehenen Personen gewiß nicht Legion. Die wenigen Streitfragen um die Benennung des 11. Mannes müßten deshalb eigentlich überraschen. In Wirklichkeit haben sich gewisse Spielregeln herausgebildet. Es muß ja nicht nur eine Einigung über den 11. Mann, sondern auch über den Vorsitz des Aufsichtsrats erfolgen. Die IG Bergbau hat immer versucht, diese beiden Fragen im Zusammenhang zu sehen. Unter Zustimmung der Anteilseignerseite wurde der IG Bergbau ein Vorschlagsrecht bezüglich des 11. Mannes zugestanden, während die Anteilseignerseite den Vorsitz des Aufsichtsrates stellte. Natürlich handelt es sich hierbei nicht um verbriefte Rechte; es ist aber ein praktikabler Ausgleich. Ein Blick in die Liste dieser „11. Männer“ bietet ein buntes Berufsbild. Es überwiegen aber Kommunalbeamte (Oberstadtdirektoren, Stadtkämmerer, Stadträte), Provinzialbeamte, Ministerialbeamte der Länder und des Bundes, Beamte der Bergverwaltung, Professoren, Rechtsanwälte und Bankdirektoren. Eine ähnliche Zusammensetzung kann man bei den sogenannten „5. Männern“ feststellen, das ist jeweils der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat, der u. a. nicht in einem Dienstverhältnis zu einer Gewerkschaft stehen darf, welcher aber nur von der Gewerkschaft vorgeschlagen wird, ohne daß die Anteilseignerseite Einfluß darauf hat. Zu den oben angegebenen Berufen treten hier noch Vertreter der Konsumgenossenschaften; die Bankdirektoren unter diesen 5. Männern kommen überwiegend von den Banken für Gemeinwirtschaft.

Auf Arbeitnehmerseite treten neben die beiden betrieblichen Aufsichtsratsmitglieder, die die Betriebsratsmitglieder wählen, und neben den sogenannten 5. Mann, den die Gewerkschaften vorschlagen, wobei sie aber bestimmte Negativvoraussetzungen beachten müssen, noch zwei Mitglieder, die die Gewerkschaften vorschlagen, bei deren Auswahl sie aber freie Hand haben. Die Gewerkschaften hielten die außerbetrieblichen Vertreter im Aufsichtsrat für notwendig, weil sie das Aufkommen eines Betriebsegoismus verhindern konnten, weil die außerbetrieblichen Mitglieder, von den Gewerkschaften vorgeschlagen, einen kommunistischen Einfluß in den Aufsichtsräten verhindern konnten, der in einzelnen Unternehmen möglich gewesen wäre, wenn ein überwiegend kommunistischer Betriebsrat oder eine überwiegend kommunistische Belegschaft ihre Vertreter in den Aufsichtsrat hätte bringen können. Die Gewerkschaften hielten außerbetriebliche Vertreter auf Arbeitnehmer-

⁴⁶ § 8 MBG.

seite im Aufsichtsrat auch für notwendig, weil der einzelne Arbeitnehmer, von Betriebsräten oder Belegschaft gewählt, im Regelfall nicht die Kenntnisse und Fähigkeiten besitzt, die zur Beaufsichtigung der Geschäftsführung großer Kapitalgesellschaften notwendig sind. Die Gewerkschaften erklärten aber, „sie würden Wirtschaftssachverständige, Buchprüfer und ähnliche Fachleute für diese Aufgaben anstellen oder ausbilden. Sie leugnen jede Absicht, Gewerkschaftsführer für solche Aufgaben einzusetzen oder daraus ein privates Pfründensystem für Gewerkschaftsfunktionäre zu machen⁴⁷.“ Die Praxis sieht allerdings anders aus. Im ganz überwiegenden Maß sind Vorstandsmitglieder oder Sekretäre der Gewerkschaften in die Aufsichtsräte delegiert worden. Das hat zwei Nachteile.

Es besteht einmal die Gefahr, daß bei der Besetzung die Verdienste des Gewerkschaftssekretärs eher berücksichtigt werden als die fachliche Qualifikation, die zur Überwachung der Geschäftsführung nun einmal erforderlich ist.

Zum anderen haben die Arbeitnehmer-Aufsichtsratsmitglieder die gleichen Rechte und Pflichten wie die Vertreter der Anteilseigner. Gleiche Rechte heißt, daß sie die gleichen Aufsichtsratsvergütungen wie die Vertreter der Anteilseigner erhalten. Diese Tatsache wäre unproblematisch, wenn die Aufsichtsratsvergütungen einen bestimmten Betrag nicht überstiegen und sie bei allen Gesellschaften verhältnismäßig gleich wären. Bei 26 Aktiengesellschaften des Steinkohlenbergbaus lagen 1955 die niedrigsten Aufsichtsratsvergütungen bei 26 000 DM für einen elfköpfigen Aufsichtsrat und die höchsten bei 357 000 DM plus 318 000 DM von der Gesellschaft übernommener Steuer bei einem 15köpfigen Aufsichtsrat⁴⁸. Gewiß handelt es sich bei der letzten Zahl um eine Ausnahme. Es geht aber im Revier ein Ausspruch reihum, wonach man die Mitbestimmung durch Gesetz gar nicht aufzuheben brauchte, eine Erhöhung der Aufsichtsratsvergütungen hätte dieselbe Wirkung. Dieser Satz mag vollkommen falsch sein: in den Aufsichtsratsvergütungen sitzt jedenfalls Sprengstoff für die Mitbestimmung und die Gewerkschaftsorganisation. Durchaus sachliche Entscheidungen der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat, die von den Arbeitnehmern des Unternehmens nicht verstanden werden oder werden wollen, können schnell die Mitbestimmung dadurch diskreditieren, daß man vom „gekauften“ oder „bestochenen“ Funktionär spricht.

Die Gewerkschaften haben das Unerfreuliche an dieser Situation gesehen. Ihr Ausweg, der allerdings auf halbem Wege stehenblieb, war die Gründung der „Stiftung Mitbestimmung“. Hauptsächlicher Zweck dieser Stiftung ist es, „begabten Arbeitnehmern und begabten Kindern von Arbeitnehmern die ihnen anderweitig nicht zur Verfügung stehenden Mittel zur Aus- und Fortbildung, insbesondere zum Studium der Rechts-, Sozial- und Wirtschaftswissenschaften, zu gewähren⁴⁹“. Daneben kann die Stiftung auch Einrichtungen finanziell fördern, zu deren Aufgaben es gehört, die betriebliche

⁴⁷ Cronin, John, F., Mitbestimmung im Streit der Meinungen, Bad Nauheim 1953, S. 35/36.

⁴⁸ Vgl. zu letzterem den Geschäftsbericht der Rheinpreußen AG für 1955.

⁴⁹ § 2 Ziff. 1 Buchstabe a der Satzung der Stiftung.

Sozialwissenschaft praktisch zu entwickeln und die praktischen Auswirkungen der Mitbestimmung wissenschaftlich zu untersuchen.

Die Spenden für diese Stiftung sollen die Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsräten und die Arbeitsdirektoren aufbringen. Von den Vertretern der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten wird erwartet, daß sie mindestens 20% ihrer Netto-Aufsichtsratsvergütung an die Stiftung abführen; die Mindestbeitragsätze der Arbeitsdirektoren sind gestaffelt nach ihrem Bruttoeinkommen.

Die „Stiftung Mitbestimmung“, deren Errichtung die Landesregierung von Nordrhein-Westfalen am 25. Mai 1954 genehmigt hat, erhielt an Spenden bis zum 31. Dezember 1955 rund 727 500 DM⁵⁰. Die Spender sind zu 78,2% Aufsichtsratsmitglieder und Arbeitsdirektoren in den Unternehmen, die dem Mitbestimmungsgesetz unterliegen. Der Vorstand der Stiftung hofft, ungefähr gleichzeitig 150 Bewerbern die Mittel zum Studium oder zur Ausbildung zur Verfügung stellen zu können, wobei an einen Unterstützungssatz von 2000 DM pro Bewerber gedacht ist, was ungefähr rund 300 000 DM jährlich erfordern würde⁵¹. Damit wird nur ein kleiner Teil der Aufsichtsratsvergütungen für gemeinnützige Zwecke verbraucht. Die Gewerkschaften wären vielleicht besser beraten, wenn sie die den Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat zufließenden Vergütungen — bis auf kleinere Beträge — abschöpfen und sie für irgendwelche sozialen Zwecke verwenden würden. Im anderen Falle könnten Spannungen zwischen Mitgliedschaft und Gewerkschaft — örtlich oder überörtlich — entstehen.

Um den betrieblichen und außerbetrieblichen Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat die Kenntnisse zu vermitteln, die sie für ihre Arbeit unbedingt notwendig haben, werden einige Versuche gemacht. Einmal besteht für diesen Kreis die Möglichkeit, besondere Kurse für Aufsichtsratsmitglieder an den Schulen der IG Bergbau zu besuchen; hier werden vornehmlich betriebswirtschaftliche Kenntnisse vermittelt, da die betriebliche Mitbestimmung in erster Linie ein betriebswirtschaftliches Problem ist.

Außerdem ist die „Hans-Böckler-Gesellschaft“ zur Förderung der Mitbestimmung in Theorie und Praxis gebildet worden. Der Zweck dieses Vereins, die Mitbestimmung sowohl wissenschaftlich als auch praktisch zu fördern, soll insbesondere erreicht werden durch „Erfahrungs- und Meinungsaustausch aller an der positiven Gestaltung der Mitbestimmung interessierten Kräfte“, womit vornehmlich die Arbeitnehmer-Aufsichtsratsmitglieder und die Arbeitsdirektoren gemeint sind, und durch „Veranstaltung von Vorträgen, Fachtagungen und Arbeitsgemeinschaften sowie Herausgabe einer Zeitschrift und anderer Veröffentlichungen aus dem Aufgabengebiet des Vereins“⁵².

Natürlich werden die Ergebnisse dieser Wissensvermittlung nicht von heute auf morgen sichtbar werden. Es wird eine langjährige Schulung notwendig

⁵⁰ Vgl. Geschäftsbericht des DGB 1954—1955, S. 32.

⁵¹ Vgl. den Geschäftsbericht der Stiftung Mitbestimmung für die Zeit vom Juni 1954 bis 31. Dezember 1955.

⁵² § 2 der Satzung der Hans-Böckler-Gesellschaft.

sein, um alle Arbeitnehmer-Aufsichtsratsmitglieder für ihre Tätigkeit mit dem notwendigen Wissen auszustatten.

Welche Ergebnisse die Mitbestimmung durch die Tätigkeit der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat gehabt hat, läßt sich nicht feststellen. Die Schweigepflicht der Arbeitnehmer-Aufsichtsratsmitglieder wird von der IG Bergbau grundsätzlich respektiert. Es gibt keine Stelle bei der Gewerkschaft, der gegenüber diese Aufsichtsratsmitglieder auskunftspflichtig wären und die Material, das nur den Aufsichtsratsmitgliedern zugänglich ist, auswertet, z. B. für tarifpolitische Zwecke. Ebenfalls kann von einer kontinuierlichen zentralen Steuerung der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsräten keine Rede sein.

Bei den heutigen Befugnissen des Aufsichtsrates, der ja keine Maßnahmen der Geschäftsführung durchführen kann, ist eine paritätische Mitbestimmung im Aufsichtsrat nicht das entscheidende Merkmal. Der Prototyp der Mitbestimmung ist vielmehr der Arbeitsdirektor⁵³. Seine Funktion und seine Position sind das Herausragende, hier ist vollkommen Neuland beschritten worden, weil weder früher in Deutschland noch heute außerhalb Deutschlands in einer auf Privateigentum aufgebauten Wirtschaft die Arbeitnehmerschaft das Recht hat, ein gleichberechtigtes Mitglied in die Unternehmensleitung zu delegieren.

In der Diskussion um das Mitbestimmungsrecht war die Einrichtung des Arbeitsdirektors einer der umstrittenen Punkte. Schließlich wurde im Mitbestimmungsgesetz festgelegt, daß als gleichberechtigtes Mitglied des zur gesetzlichen Vertretung berufenen Organs ein Arbeitsdirektor zu bestellen ist⁵⁴. Die Bestellung des Arbeitsdirektors erfolgt wie die der übrigen Vorstandsmitglieder durch den Aufsichtsrat, allerdings mit der Maßgabe, daß er nicht gegen die Stimmen der Mehrheit der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat zuzüglich des fünften Mannes bestellt werden kann. Dadurch wird der Arbeitnehmerschaft ein entscheidender Einfluß auf die Wahl der Arbeitsdirektoren eingeräumt. Das Ergänzungsgesetz zum Mitbestimmungsgesetz von 1956, das die Mitbestimmung in den Holdinggesellschaften der Montanindustrie regelt, hat für seinen Bereich den Einfluß der Arbeitnehmervertreter auf die Bestellung des Arbeitsdirektors insoweit eingeschränkt, daß hier eine einfache Mehrheit im Aufsichtsrat zur Wahl ausreicht, was im Einzelfall dazu führen könnte, daß die Vertreter der Anteilseigner gemeinsam mit dem elften Mann einen Arbeitsdirektor gegen die Stimmen sämtlicher Arbeitnehmervertreter wählen können.

Das Mitbestimmungsgesetz selbst sagt über den Wirkungskreis des Arbeitsdirektors nichts aus. Soweit die Tätigkeit des Arbeitsdirektors sich auf seine Stellung als Vorstandsmitglied der Gesellschaft bezieht, sind die aktienrechtlichen Bestimmungen zugrunde zu legen. Im Rahmen dieser Tätigkeit hat der Arbeitsdirektor die gleichen Rechte und Pflichten wie die übrigen Vorstandsmitglieder; eine Schlechterstellung wäre nicht wirksam. Aber über die spezi-

⁵³ Vgl. auch Neuloh, Otto, Die deutsche Betriebsverfassung und ihre Sozialformen bis zur Mitbestimmung, Tübingen, 1956, S. 6.

⁵⁴ § 13 MBG.

fischen Aufgaben des Arbeitsdirektors macht das Gesetz keine Aussage; sie werden in der Geschäftsordnung für den Vorstand zu umreißen sein. Seine Aufgabe dürfte es sein, daß im Unternehmen dem Faktor Arbeit zumindest das gleiche Interesse entgegengebracht wird wie dem Faktor Kapital. Sein Tätigkeitsbereich ist die Erledigung der personellen und sozialen Angelegenheiten im Unternehmen, wie z. B. Einstellungen, Entlassungen, Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis, Tariffragen, Ausbildungs- und Schulungswesen, die Sozialeinrichtungen (Werksfürsorge, Werksarzt u. a.), die Grundstücks- und Wohnungsverwaltung, das Siedlungswesen, die Werkszeitschrift.

Es wird immer auf die Zwiespältigkeit der Stellung des Arbeitsdirektors hingewiesen, der einmal Vorstandsmitglied ist und insoweit die Interessen des Unternehmens zu vertreten hat, auf der anderen Seite, gestützt durch das Vertrauen der Arbeitnehmerschaft, zum Vorstandsmitglied gewählt worden ist. Als Vorstandsmitglied muß er an der Rentabilität und Wettbewerbsfähigkeit, darum an niedrigen Kosten (wozu auch Löhne gehören) interessiert sein, als Vertreter der Arbeitnehmerschaft muß er hohe Löhne und soziale Leistungen für die Belegschaft erstreben. In dieser Tatsache wird sehr häufig ein Zwiespalt erblickt, der in der Person des Arbeitsdirektors nicht zu lösen sei. Goetz Briefs weist darauf hin, daß die dem Arbeitsdirektor anvertrauten Aufgaben ihn immer wieder auf die Hörner des moralischen Dilemmas bringen. „Das um so mehr, als, wie es eben dargelegt wurde, die Arbeiterseite selbst ja nicht notwendig eines Sinnes ist. Die bloße Erwägung der möglichen Herde von Spannungen und Konflikten zeigt die prekäre, geradezu delikate Natur der Verantwortung, die dem Arbeitsdirektor zugewiesen ist. Sie verlangt das Äußerste an menschlicher Substanz, an psychologischem Verständnis und an diplomatischem Geschick⁵⁵.“

Dieser Hinweis auf das Dilemma, in dem sich der Arbeitsdirektor befinden soll, spielt in der öffentlichen Diskussion eine große Rolle. Dieser Tatbestand wird auch nicht dadurch beseitigt, daß die IG Bergbau schon oft erklärt hat, der Arbeitsdirektor sei Vorstandsmitglied und in dieser Eigenschaft Arbeitgeber. Man darf dieses Wort von den zwei Seelen in einer Brust aber nicht dramatisieren. Müssen denn nicht sehr viele Menschen in ihrer Person die verschiedensten Interessen berücksichtigen⁵⁶?

Auch nach § 70 des Aktiengesetzes muß der Vorstand die Gesellschaft so leiten, wie

1. das Wohl des Unternehmens und 2. seiner Gefolgschaft und 3. der gemeine Nutzen von Volk und Reich es fordern. Auch die Vorstandskollegen des

⁵⁵ Briefs, Goetz, Zwischen Kapitalismus und Syndikalismus, München 1952, S. 137.

⁵⁶ „Hat schon einmal einer daran gedacht, den Bundeskanzler einen Mann mit zwei Seelen zu nennen, weil er als treuer Sohn seiner Kirche auch die Interessen des protestantischen Bevölkerungsteiles zu achten und zu wahren hat? Hat schon einmal einer daran gedacht, einen Kultusminister, der überzeugter Protestant ist, einen Mann mit zwei Seelen zu nennen, weil er selbstverständlich auch die kulturellen Belange der Katholiken seines Landes beachten muß? Hat schon einmal einer daran gedacht, den Ernährungsminister, weil er Landwirt ist und war, einen Mann mit zwei Seelen zu nennen, weil er auch die Interessen der Verbraucher im Auge haben soll oder haben sollte? Die Reihe ließe sich beliebig fortsetzen über Landräte und Oberbürgermeister, Regierungspräsidenten und Minister aller Gattungen und Schattierungen.“ (Koch, Harald, Fragen zur Mitbestimmung, Manuskript eines Vortrages, der am 25. 1. 1956 gehalten wurde.)

Arbeitsdirektors haben also bei ihren Entscheidungen die verschiedenen Interessen gegeneinander abzuwägen.

Soweit der Arbeitsdirektor die persönlichen und sachlichen Qualifikationen hat, kann er wie kein anderer der ehrliche Makler sein, der mit seiner Kenntnis der beiderseitigen Notwendigkeiten und Möglichkeiten den vernünftigen Ausgleich der Interessen anstreben kann.

Haben die Gewerkschaften diese qualifizierten Personen als Arbeitsdirektoren vorgeschlagen? Gemäß den Richtlinien vom 27. Januar 1951 der Sozialpartner sollte zum Arbeitsdirektor eine Persönlichkeit bestellt werden, die sich für die Wahrung der Menschenwürde bei allen Beschäftigten einzusetzen hat, im Einvernehmen mit allen Beteiligten die Zusammenarbeit und das Interesse am Betrieb lebendig gestalten soll und den Ablauf des Betriebes und dessen Zusammenhänge zu übersehen vermöge.

Bei der Auswahl der Arbeitsdirektoren verfolgte die IG Bergbau immer einige Grundsätze. Es sollten einmal nur solche Gewerkschaftler als Arbeitsdirektoren benannt werden, die über eine langjährige bergbauliche Erfahrung verfügten; zum anderen sollte niemand als Arbeitsdirektor in dem Unternehmen vorgeschlagen werden, in dem er als Arbeitnehmer beschäftigt war. Außerdem wurde danach gestrebt, „nur solche Männer zu benennen, die in fachlicher, gewerkschaftlicher und charakterlicher Beziehung hohen Ansprüchen genügen⁵⁷“. Von den Arbeitsdirektoren im Bergbau, die bis Anfang 1954 bestellt worden waren, waren 16 Betriebsratsmitglieder (Arbeitervertreter), 21 waren technische und 13 kaufmännische Angestellte im Bergbau, vier kamen aus der Arbeitsverwaltung, weitere vier aus der öffentlichen Verwaltung und aus der Wirtschaft, einer war vor seiner Bestellung hauptamtlicher Gewerkschaftsfunktionär.

Ob diese Arbeitsdirektoren qualifiziert sind, hängt sehr eng mit der Frage nach der Bewährung der Mitbestimmung zusammen. Diese Frage ist sehr häufig beantwortet worden, entsprechend dem jeweiligen Standpunkt unterschiedlich. In gewerkschaftlichen Stellungnahmen findet man eine volle Bejahung der Bewährung, aber auch eine Bejahung mit Einschränkungen. Im letzteren Sinn ist wohl eine Bemerkung im Geschäftsbericht des DGB für 1954 und 1955 zu werten, wo es heißt, die Gewerkschaften „sind sich übrigens bei der Beurteilung des Wertes der gesetzlichen Bestimmungen darüber vollkommen klar, daß die gegenwärtige günstige konjunkturelle Entwicklung der deutschen Industrie die Bewährung der Mitbestimmungsrechte nicht im vollen Umfang erkennen läßt⁵⁸“. Eine weitere Einschränkung hat das jetzige Bundesvorstandsmitglied des DGB, Hansen, über die Bewährung der Mitbestimmung, die im wesentlichen ja eine Bewährung der Arbeitsdirektoren sein müßte, gemacht: „Der Arbeitsdirektor hat sich in mehr als der Hälfte aller Werke gut bewährt. Im Bergbau klappt es schlechter, weil die Assessoren den Arbeitsdirektor gesellschaftlich nicht anerkennen⁵⁹.“

⁵⁷ IG Bergbau, Jahrbuch 1953, S. 151.

⁵⁸ Seite 28.

⁵⁹ Zitiert nach Besser, Joachim, Bewährte sich die Mitbestimmung?, Die Welt vom 22. Dezember 1955.

Unterschiedlich sind die Aussagen über die Bewährung der Mitbestimmung auch bei den Arbeitgebern. Während Vertreter der Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände die unteilbare Verantwortung des Unternehmers verlangen, die mit der Mitbestimmung nicht zu vereinbaren sei, erklärte man beim Unternehmensverband Ruhrbergbau, der Arbeitsdirektor habe sich bewährt, „wenn man von einzelnen personellen Mißgriffen absieht“⁶⁰.

Empirische Untersuchungen über die Bewährung im Bergbau, die als repräsentativ gelten könnten, sind bisher nicht erfolgt. Es ist zwar eine Untersuchung über „Bergmann und Zeche“ durchgeführt worden⁶¹, wobei Probleme der Unternehmensverfassung aber nicht angesprochen wurden. Eine Aussage über die Bewährung der Mitbestimmung wäre zum Zeitpunkt der Untersuchung nicht möglich gewesen, da die Organe der Bergbaugesellschaften damals nur sehr kurz oder überhaupt noch nicht gemäß dem Mitbestimmungsgesetz besetzt waren. Der empirische Teil der Untersuchung über „Die deutsche Betriebsverfassung und ihre Sozialformen bis zur Mitbestimmung“⁶² wurde in einem repräsentativen Hüttenwerk des Ruhrgebiets durchgeführt. Die Verhältnisse in der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie und im Bergbau sind jedoch so unterschiedlich, daß von diesen Ergebnissen nicht auf Auswirkungen der Mitbestimmung im Bergbau geschlossen werden kann. **Aber auch** die einschränkenden Äußerungen über den Arbeitsdirektor im Bergbau — im Gegensatz zu Eisen- und Stahlindustrie —, die auf beiden Seiten gemacht worden sind, lassen eine unterschiedliche Bewährung der Arbeitsdirektoren und damit der Mitbestimmung in diesen beiden Sektoren der Wirtschaft vermuten.

Infolge Fehlens von repräsentativen empirischen Untersuchungen läßt sich die Frage nach der Bewährung der Mitbestimmung im Bergbau nicht eindeutig beantworten. Zutreffend erscheint eine Aussage von Walter Dirks⁶³: „Es überwiegt die Meinung, daß der Anfang nicht schlecht gewesen sei, im schlimmsten Fall hat sich nicht viel geändert, überall dort nämlich, wo die Arbeitnehmer im Aufsichtsrat durch mangelnde Qualifikation passiv geblieben sind. Negative Wirkungen sind nirgendwo beobachtet worden, positive knüpfen sich vor allem an die Einrichtung des Arbeitsdirektors.“

Man kann vielleicht den Schluß ziehen, daß die durch das Mitbestimmungsgesetz gegebenen Möglichkeiten von der Arbeitnehmerschaft noch nicht in vollem Umfang ausgenutzt sind. Um dies zu ändern, ist von den Gewerkschaften eine erhebliche Bildungsarbeit zu leisten, die sie in den Stand versetzt, qualifizierte Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat zu entsenden und Arbeitsdirektoren zu bestellen, die nicht nur den Aufgaben ihres Ressorts gewachsen sind, sondern darüber hinaus auch die allgemeinen unternehmens-

⁶⁰ Zitiert nach Besser, Joachim, Bewährte sich die Mitbestimmung?, Die Welt vom 22. Dezember 1955.

⁶¹ Bergmann und Zeche, bearbeitet von C. Jantke in Verbindung mit W. Kleiber, O. Neuloh, H. Paul, R. Schmitz, Tübingen 1953.

⁶² Neuloh, Otto, Tübingen 1956. Bei dieser Untersuchung dürfte die volle Unabhängigkeit gewährt sein, weil die erheblichen Mittel für die sich über Jahre erstreckenden Untersuchungen aus öffentlichen Kassen kamen, sie also nicht von den Gesellschaften aufgebracht worden sind.

⁶³ Dirks, Walter, Mitbestimmung — aktuell und mehr, Frankfurter Hefte 1955, S. 849.

politischen Entscheidungen in dem zur Vertretung der Gesellschaft berufenen Organ sachverständig mitzugestalten in der Lage sind. An den Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat, am Arbeitsdirektor, an den Gewerkschaften und auch am Betriebsrat liegt es dann, die für den Arbeitnehmer etwas „mythische Formel“⁶⁴ der Mitbestimmung in der Montanindustrie mit einem konkreten Inhalt zu füllen. Fünf Jahre Mitbestimmung im Bergbau sind gewiß keine lange Zeit, wenn man bedenkt, daß die IG Bergbau damit Neuland betreten hatte. Die Zeit des Experimentierens ist noch nicht vorüber; die in solchen Zeiten üblichen Mißerfolge können nicht verallgemeinert werden.

Die Mitbestimmung, deren Forderung es ist, daß der Mensch im Mittelpunkt „jeglicher volkswirtschaftlicher und betriebswirtschaftlicher Betrachtung“⁶⁵ stehen soll, bedeutet für die Arbeitnehmerschaft das Ende der innerbetrieblichen Autokratie; gleichgültig, ob der einzelne Arbeitnehmer das Mitbestimmungsproblem voll erfaßt oder ob er ihm mehr oder weniger kritisch gegenübersteht: ein Versuch der Einschränkung der Mitbestimmung würde auf den verschiedenen Widerstand der Arbeitnehmerschaft und der Gewerkschaften stoßen. Als Beweis seien der Streik gegen die Reusch-Erklärung und die Entschließungen der IG Bergbau auf ihren letzten Generalversammlungen angeführt, die mehr oder minder wörtlich ein „Hände weg von der Mitbestimmung“ forderten.

⁶⁴ Dirks, Walter, Mitbestimmung — aktuell und mehr a. a. O., S. 850.

⁶⁵ Vgl. die Gesamtentschließung des Bochumer Katholikentages vom 3. 9. 1949 zum Thema Mitbestimmung.

3. Kapitel Die Politik der IG Bergbau in kultureller Hinsicht

I. Schulung und Bildung

Als eine Aufgabe der IG Bergbau wird in ihrer Satzung die „gewerkschaftliche Schulung der Mitglieder durch Wort und Schrift“ bezeichnet¹. Tatsächlich will die Gewerkschaft ihre Mitglieder aber nicht nur schulen, sie will sie auch bilden.

Was Aufgabe der gewerkschaftlichen Schulung ist, liegt auf der Hand. Eine Massenorganisation, wie sie die IG Bergbau darstellt, braucht Tausende von Funktionären. Der Kreis der Spitzenfunktionäre unter ihnen ist verhältnismäßig klein, aber „man kann manchmal zweifelhaft sein, wer gerade in dem Kampfe zwischen Kapital und Arbeit auf seiten der Gewerkschaften die bedeutendste und schwierigste Rolle übernommen hat: die Oberkommandanten an der Spitze oder die Korporalschaftsführer, die die mühevolle Klein-

¹ § 4 Abs. 2 Buchstabe g.

arbeit von Person zur Person übernehmen müssen²". Bei der Bedeutung des letzten Funktionärs für die Organisation hängt sehr viel von seinem Wissen ab. Weil die Zahl der Autodidakten verhältnismäßig klein ist, erwächst der Gewerkschaft die Aufgabe der Schulung ihrer Funktionäre.

Welches Bildungsziel haben sich die Gewerkschaften im Rahmen ihrer Bildungsarbeit gesetzt? Im Jahrbuch der IG Bergbau von 1954 wird dieses Ziel wie folgt umrissen³: „Bildung, als gewerkschaftliche Aufgabe verstanden, ist das Bemühen, dem Arbeitnehmer seine geistige und gesellschaftliche Situation zum Bewußtsein zu bringen, um ihn aus dieser Bewußtwerdung seiner selbst zur Entscheidung und zum Handeln zu veranlassen.“ Bezeichnend für das gewerkschaftliche Bildungswesen ist eine Äußerung eines leitend im gewerkschaftlichen Schulungs- und Bildungswesen tätigen Mannes⁴: „Alle gewerkschaftliche Bildungsarbeit ist Gesinnungsbildung. Darunter ist eine solche soziale Gesinnung zu verstehen, die in sittliche und staatsbürgerliche Beziehungen eingebettet ist — und von dem Bewußtsein der Solidarität ausgeht. Sie formt sich an der Wirklichkeit unserer Welt und an den sich daraus ergebenden Notwendigkeiten einer besseren Kenntnis unserer ökonomischen, politischen und sozialen Umwelt. Die exakte Durchleuchtung dieser Umwelt sowie die sich daraus ergebenden Konsequenzen für das gewerkschaftliche Handeln sind wesentliche Elemente einer gewerkschaftlichen Bildung.“

Diese Worte umschreiben gleichzeitig Ziel und Grenzen der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit. Die Bildung vollzieht sich letztlich individuell; eine Kontrolle hierüber ist nicht möglich, die Entscheidungen, die den Bildungserfolg aufweisen, fallen oft erst später. Ein gewisses Anzeichen über den Erfolg der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit kann aber künftige erfolgreiche Gewerkschaftsarbeit sein.

Die Schulungs- und Bildungsarbeit der IG Bergbau findet auf verschiedenen Ebenen statt.

1. Die überörtliche Schulung und Bildung

Die Art der Schulung und Bildung vollzieht sich internatsmäßig. Die räumlichen Möglichkeiten hierzu sind in zwei gewerkschaftseigenen Schulen gegeben, die ganzjährig benutzt werden. Es handelt sich einmal um die Schule in Haltern mit rund 70 Plätzen und um die Gewerkschaftsschule „Otto Hue“ in Amshausen im Teutoburger Wald mit rund 35 Plätzen. Daneben steht der IG Bergbau für Schulungszwecke noch eine Reihe von anderen Häusern, teils eigene, teils im Eigentum anderer Gewerkschaften, zur Verfügung, die allerdings nicht ganzjährig für die Schulungs- und Bildungsarbeit benutzt werden können.

In den zur Verfügung stehenden Schulen konnte die IG Bergbau im Jahre 1955 insgesamt 89 Lehrgänge von unterschiedlicher Dauer durchführen, die insgesamt von 2349 Lehrgangsteilnehmern besucht wurden.

² Weber, Adolf, Der Kampf zwischen Kapital und Arbeit a. a. O., S. 136.

³ Seite 623.

⁴ Mitgeteilt bei Schürholz, Franz, Die deutschen Gewerkschaften seit 1945, Düsseldorf 1955, S. 23.

Die Mehrheit der Kurse hat das Ziel, reines Zweckwissen zu vermitteln. Diese Aufgabe haben die 14tägigen Grundlehrgänge, die einige Kenntnisse über die Organisation und Elementarbegriffe des Arbeitsrechts und des Sozialversicherungsrechts vermitteln wollen. Diese Aufgabe haben auch die reinen Spezialkurse wie Lehrgänge über Arbeitsrecht, über Arbeitsstudien und über Gedingekalkulation, diese Aufgabe haben auch die Lehrgänge für Angestellte, für Frauen, für Betriebsratsmitglieder, für Aufsichtsratsmitglieder, für Mitglieder der tariflichen Schlichtungsstellen, für Beisitzer an den Arbeits- und Sozialgerichten, für Knappschaftsälteste, für Ortsgruppenkassierer, für Gewerkschaftsreferenten an den Bergherufsschulen und für Jugendfunktionäre. Aus der Aufzählung geht hervor, daß ein Teil der Lehrgänge für Träger von bestimmten Funktionen ist. Die Grundlehrgänge, die Lehrgänge über Arbeitsrecht, Arbeitsstudien und Gedingekalkulation sowie die Lehrgänge für Angestellte und für Frauen dienen neben der Weiterbildung von Funktionären auch der Schulung von Mitgliedern, die einmal eine der oben angegebenen Funktionen ausführen können.

Daneben führt die IG Bergbau sogenannte Sechswochenlehrgänge durch. In diesen Kursen wird nicht nur reines Zweckwissen vermittelt, das der Teilnehmer bei seiner Arbeit im Rahmen der Gewerkschaft unbedingt notwendig hat; hier wird der Akzent auf die Allgemeinbildung gesetzt. In diesen Lehrgängen wird über folgende Themen doziert und diskutiert: politische Geschichte, Gesellschaftslehre, Aufbau und Organisation der Gewerkschaften, Psychologie, Wirtschaft, Recht, Sozialpolitik, Staatslehre und Praxis der gewerkschaftlichen Arbeit. Die besten Teilnehmer dieser Sechswochenlehrgänge haben die Möglichkeit, einen Aufbaulehrgang zu besuchen, der ebenfalls sechs Wochen dauert und zur Vertiefung der in den Sechswochenlehrgängen behandelten Themen dient.

An dieser Stelle kann man die Frage erheben, ob die Ausführung dieser „grundlagenbildenden Kurse“ nicht dem DGB in seinen Bundesschulen vorbehalten bleiben sollte. Es versteht sich, daß die Spezialkurse am zweckmäßigsten von den einzelnen Gewerkschaften abgehalten werden, weil hier immer wieder Spezialprobleme des betreffenden Wirtschaftszweiges abzuhandeln sind. Das trifft bei grundlagenbildenden Kursen nicht zu. Ein Blick auf die Gesamtzahl der Lehrgangsteilnehmer an den Bundesschulen des DGB im Jahre 1955 zeigt, daß von 2046 Teilnehmern an den Lehrgängen auf den Bundesschulen nur 318 an Spezialkursen, aber 1728 an den grundlagenbildenden Kursen teilnahmen⁵.

An der Gesamtzahl der Teilnehmer an den Kursen des DGB waren die Mitglieder der IG Bergbau nur mit 3,1% beteiligt, obwohl die IG Bergbau 10% der Mitglieder aller im DGB vereinigten Gewerkschaften stellt.

Es sind Gespräche zwischen Vertretern des DGB und Vertretern der einzelnen Gewerkschaften aufgenommen worden, um eine sachgemäße und sinnvolle Koordination zwischen den Bildungseinrichtungen der einzelnen Gewerk-

⁵ Vgl. den Geschäftsbericht des DGB 1954/1955, S. 224.

schaften und des Bundes herbeizuführen⁶. Aber es scheint, „daß das große Selbstbewußtsein der Industriegewerkschaften (das bekannte Frontgefühl der branchengebundenen Gestalter und Finanzträger gegenüber der ‚freischwebenden‘ Zentrale) es nicht immer leicht macht, Schulfunktionen zwischen Verband und Bund fruchtbar abzugrenzen⁷...“

Die IG Bergbau beurteilt ihre Sechswochenlehrgänge sehr positiv⁸. Als einen Erfolg bucht man die Tatsache, daß nach zweijährigem Bestehen dieser Kurse schon 50 Delegierte unter 300 Delegierten der 5. Generalversammlung der IG Bergbau in Kassel 1955 Teilnehmer an Sechswochenlehrgängen waren. Beachtenswert ist diese Tatsache, weil 95% dieser 50 Delegierten das 35. Lebensjahr noch nicht vollendet hatten; sie müssen von ihren älteren Kollegen auf Grund ihrer gewerkschaftlichen Tätigkeit und Schulung voll anerkannt und gewählt worden sein.

Die besten Teilnehmer an diesen Sechswochenlehrgängen haben die Möglichkeit zu einem Studium an der Akademie für Gemeinwirtschaft in Hamburg, an der Sozialakademie in Dortmund oder an der Akademie der Arbeit in Frankfurt. Die Auswahl der für Lehrgänge vorgesehenen Mitglieder muß auf unterster Ebene, d. h. auf Ortsgruppenebene, vor sich gehen, da nur hier auf Grund persönlicher Bekanntschaft die Entscheidung zu treffen ist, ob ein Mitglied förderungswürdig ist oder nicht. Das Interesse an der gewerkschaftlichen Internatsschulung ist unter den Mitgliedern ziemlich stark, obwohl ein gewisses materielles Opfer den Lehrgangsteilnehmern zugemutet wird; sie erhalten nämlich nicht ihren Bruttoverdienstausschlag vergütet, sondern nur eine Entschädigung, deren Berechnungsgrundlage der gezahlte Beitrag ist, wodurch betragsunehrliche Mitglieder verhältnismäßig nur geringe Entschädigungen erhalten.

Der Betrag für diese Internatsschulung, den die IG Bergbau aufwendet, wird ziemlich erheblich sein; man rechnet damit, daß für jeden Lehrgangsteilnehmer einschließlich aller Nebenkosten täglich rund 30 DM aufgewendet werden.

2. Die bezirkliche und örtliche Schulung und Bildung

Neben der intensiven Lehrgangsarbeit an den Verbandsschulen tritt die örtliche Schulung und Bildung nicht zurück; sie ist um so notwendiger, weil bei der großen Zahl von Mitgliedern nur ein verhältnismäßig kleiner Teil an den Internatskursen teilnehmen kann. Es werden deshalb auf bezirklicher und örtlicher Ebene Abendschulungen, Arbeitstagungen, Wochenendkurse und Einzelveranstaltungen durchgeführt. Hier werden die Betriebsratsmitglieder, die Bezirksjugendsprecher oder die Ortsgruppenfunktionäre (Ortsgruppenvorsitzende, Kassierer, Revisoren, Bildungsobmänner, Jugendleiter) zusammengefaßt, um sie mit ihrer Spezialaufgabe oder mit aktuellen Fragen der

⁶ Vgl. den Geschäftsbericht des DGB 1954/1955, S. 215

⁷ Schürholz, Franz, a. a. O., S. 27.

⁸ Stein, Hubert, Schulung und Bildung als gewerkschaftliche Aufgabe, Bochum 1955, S. 3.

Gewerkschaftspolitik vertraut zu machen. Es wird hier noch einmal auf die sehr wichtigen Arbeitsschutztagungen verwiesen⁹.

Eine allgemeine gewerkschaftliche Grundschulung betreibt die IG Bergbau im allgemeinen auf örtlicher Basis nicht. Hier werden die Mitglieder auf die von den Landesbezirken oder von den Kreis- bzw. Ortsausschüssen des DGB durchgeführten Kurse verwiesen. Der DGB ist der Meinung, daß diese Bildungsarbeit der stärkste Träger aller politischen Bildungsarbeit in der Bundesrepublik ist — „bei aller Anerkennung anderer Erwachsenenbildungseinrichtungen“¹⁰. An den von den Landesbezirken und den Kreis- und Ortsausschüssen des DGB veranstalteten Wochenendkursen, Abendlehrgängen, Kurzvortragsreihen und Einzelvorträgen haben 1955 rund 380 000 Personen teilgenommen.

Daneben arbeitet die IG Bergbau mit den Volkshochschulen in der Bundesrepublik zusammen; allerdings wird hier bedauert, daß der Einfluß der Volkshochschulen auf die breiten Bevölkerungsschichten sehr begrenzt geblieben ist¹¹. Eine weitere Bildungseinrichtung auf örtlicher Ebene für die Mitglieder der IG Bergbau ist schließlich noch die Arbeitsgemeinschaft „Arbeit und Leben“, die in Zusammenarbeit zwischen dem DGB und den Volkshochschulen durchgeführt wird.

Die örtliche Bildungsarbeit ist für die IG Bergbau sehr wertvoll. Eine Massenorganisation, die nur einen sehr geringen Teil ihrer Mitglieder und Funktionäre auf Internatsschulen mit dem Wissen ausstatten kann, das zur gewerkschaftlichen Tagesarbeit dringend notwendig ist, muß ihr Schwergewicht auf die örtliche Schulung und Bildung legen.

Der Erfolg der gewerkschaftlichen Schulungsarbeit auf örtlicher Basis setzt eine Bereitschaft in der Mitgliedschaft für diese Art der Schulung voraus. Alle Zahlen können nicht darüber wegtäuschen, daß auf örtlicher Basis die Schulungen gut besucht sind, die frequentiert werden von Mitgliedern, die durch ihre Funktion keinen Lohnausfall haben, oder von Mitgliedern, denen der Lohnausfall von der Gewerkschaft ersetzt wird. Das gleiche Ergebnis kann man schon nicht von den Abendschulungen erwarten, die in die Freizeit der Mitglieder fallen und wobei sie nur evtl. Fahrtkosten haben.

3. Gewerkschaftliche Schulungsarbeit an den Bergrberufsschulen

Die Möglichkeit, im Rahmen der Bergrberufsschule Vorträge von Referenten aus der IG Bergbau halten zu lassen, verdient deshalb Erwähnung, weil die IG Bergbau bisher die einzige Gewerkschaft ist, die die Aufgaben und Ziele der Gewerkschaften den Berufsschülern vermitteln kann. Diese Vortragstätigkeit von Gewerkschaftsreferenten an den Bergrberufsschulen wurde auf freiwilliger Basis zwischen der Westfälischen und der Niederrheinischen Berggewerkschaftskasse einerseits und der IG Bergbau andererseits vereinbart. Nach einer Erhebung am Beginn des Schuljahres 1954/1955 gab es zu diesem

⁹ Siehe oben S. 118.

¹⁰ Geschäftsbericht des DGB 1954/1955, S. 229/230.

¹¹ Vgl. IG Bergbau, Jahrbuch 1955, S. 834.

Zeitpunkt 47 722 berufsschulpflichtige Jugendliche im Bergbau, hiervon konnten 91,6 % durch die gewerkschaftliche Vortragstätigkeit erfaßt werden^{12 13}. Neben der Darstellung der Geschichte, der Aufgaben, der Ziele und der Stellung der Gewerkschaften werden auch für die Jugendlichen interessante Fragen der gewerkschaftlichen Jugendarbeit, des Jugendarbeitsschutzgesetzes und der Jugendvertretung im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes abgehandelt. Die IG Bergbau führt die rege Beteiligung an den Jugendvertreterwahlen auf diese Vortragstätigkeit zurück¹⁴. Es fehlt nicht an Stimmen, die das „Recht“ der IG Bergbau, den Bergberufsschülern die Aufgaben und Ziele der Gewerkschaften zu vermitteln, abgeschafft wissen wollen¹⁵. Deshalb haben die Delegierten der 4. Generalversammlung der IG Bergbau in Köln 1953 eine gesetzliche Festlegung der Vorträge von Gewerkschaftsreferenten an den Berufsschulen im Rahmen des Bürgerkundeunterrichts gefordert.

4. Ausgaben für Schulung und Bildung

Die Ausgaben für die Schulungs- und Bildungsarbeit sind nicht unbeträchtlich. Sie betragen in den letzten Jahren:

1953:	1 443 479 DM
1954:	1 116 807 DM
1955:	1 092 448 DM

Bei einer Aufgliederung der Zahl für 1955 kann man feststellen, daß die finanziellen Aufwendungen für die Internatsschulung mit rund 680 000 DM (= 62 %) am höchsten lag. Der Rest entfällt fast vollständig auf die Ausgaben der Hauptverwaltung und der Bezirke für die bezirkliche und örtliche Schulung.

II. Die Presse

Die gewerkschaftliche Pressearbeit ist eine sehr wichtige Tätigkeit im Rahmen der Gewerkschaftsbewegung. Die Gewerkschaftspresse ist heute wohl das wichtigste Mittel, um den Arbeitnehmer über die Arbeit, über die Erfolge und über die Forderungen der Gewerkschaft aufzuklären; sie ist deshalb zum wichtigsten Mittel geworden, weil durch die Versammlungstätigkeit in den Ortsgruppen bei allgemein schwachem Versammlungsbesuch nur eine begrenzte Zahl von Mitgliedern angesprochen werden kann.

Die Gewerkschaftspresse kann aber nur dieses Mittel sein, wenn sie von den Mitgliedern gelesen wird; sie hat die Chance, von ihnen gelesen zu werden, wenn sie „anspricht“. Es hängt daher viel vom Inhalt, Stil, Umbruch und Aufmachung der Presseorgane ab.

Die IG Bergbau hat drei verbandseigene Zeitschriften, die von einer eigenen Verlagsgesellschaft herausgegeben werden und in einer eigenen Druckerei gedruckt werden.

¹² Der Rest wurde wahrscheinlich nicht in Bergberufsschulen geschult.

¹³ Vgl. IG Bergbau, Jahrbuch 1954, S. 642.

¹⁴ Vgl. IG Bergbau, Jahrbuch 1955, S. 837, 838.

¹⁵ Vgl. Stein, Hubert, a. a. O., S. 2.

„Die Bergbauindustrie“ ist eine wöchentlich erscheinende Zeitschrift, die jedem Mitglied unentgeltlich ausgeliefert wird; sie hatte Anfang 1957 eine Auflage von über 630 000 Exemplaren. In diesem Organ werden Fragen der Wirtschaftspolitik, der Tarifpolitik, des Arbeitsschutzes, der Organisation u. a. abgehandelt. Die Behandlung gewerkschaftlicher Fragen nimmt zwar den Hauptteil ein, jedoch gibt es daneben Feuilleton, Sport-, Rätsel-, Schachcke und auch Aufsätze, die unmittelbar die Frauen ansprechen. Man glaubte, die Rubriken einführen zu müssen, um vor allen Dingen die neu in den Bergbau kommenden Arbeitskräfte z. B. über die Sportecke auch zum Lesen der gewerkschaftspolitischen Aufsätze zu veranlassen¹⁶. Inwieweit das gelungen ist, ist fraglich.

Die Frage muß auch unbeantwortet bleiben, wieviel Mitglieder die Zeitung tatsächlich lesen. Bei jedem gegen Entgelt gekauften periodischen Druckerzeugnis kann man die Beliebtheit beim Publikum in der Regel an der Auflagenhöhe ablesen. Dieser Maßstab fehlt bei den unentgeltlich abgegebenen Gewerkschaftszeitungen. Es gibt eine sehr kritische Untersuchung über die Gewerkschaftspresse, die 1950/51 von der „Studiengruppe Gewerkschaftspresse“ durchgeführt worden ist. Ihre Aufgabe war es — gestützt auf das Untersuchungsergebnis —, Vorschläge für eine moderne und fortschrittliche Gestaltung der Gewerkschaftspublizistik zu machen. Die Untersuchungsergebnisse waren im allgemeinen nicht sehr positiv. Anders war das Urteil über „Die Bergbauindustrie“: „Alles in allem kann gesagt werden, daß ‚Die Bergbauindustrie‘ eine der besten Verbandszeitschriften ist. In Stil, Themenwahl und -behandlung zeigt sie sich weit beweglicher als verschiedene der übrigen Verbandszeitungen, die oft in der versteinerten Terminologie einer längst der Vergangenheit angehörenden Epoche geschrieben sind¹⁷.“ Seitdem sind ständig Verbesserungen vorgenommen worden, um die Zeitschrift „im Konkurrenzkampf um Zeit und Aufmerksamkeit des Lesers mit der Tagespresse, dem Rundfunk, dem Buch, dem Kino, Gesprächen mit Arbeitskollegen und Familienangehörigen, mit Sport und sonstigen Tätigkeiten und Unterhaltungen¹⁸“ bestehen zu lassen. Je schärfer dieser Konkurrenzkampf um Zeit und Aufmerksamkeit durch illustrierte Zeitschriften und Fernsehen wird, je spärlicher der Besuch in den Ortsgruppenversammlungen wird, desto schwieriger und gleichzeitig bedeutungsvoller wird die Arbeit der Redakteure der Gewerkschaftszeitungen, die möglichst jedes Mitglied mit den gewerkschaftlichen Problemen bekanntmachen sollen. Diese Situation verdeutlicht sehr gut die Notwendigkeit der Pressestelle, die die IG Bergbau eingerichtet hat und benutzt, um auch in anderen Publikationsorganen (Tagespresse, Rundfunk) ihre Mitglieder und darüber hinaus die Öffentlichkeit für ihre Forderungen zu interessieren. Die Gewerkschaften wissen heute, wie wichtig die Einrichtungen der öffentlichen Meinungsbildung sind; denn für das Gelingen mancher ge-

¹⁶ Vgl. Arendt, Walter, Unsere Gewerkschaftspresse, Bochum 1955, S. 7.

¹⁷ Studiengruppe Gewerkschaftspresse: „Gewerkschaftspresse — Stimme sozialen Gewissens“, Berlin 1951, S. 19.

¹⁸ Ebenda, S. 55.

werkschaftlichen Aktionen ist die öffentliche Meinung heute von entscheidender Bedeutung.

Die „Bergbau und Wirtschaft“ führt den Untertitel „Informationsblatt der IG Bergbau“; sie wendet sich an Mitarbeiter und Betriebsräte und erschien Anfang 1957 in einer Auflage von 20 000 Exemplaren bei monatlicher Erscheinungsweise. Die Zeitschrift bietet den Funktionären Informations- und Schulungsmaterial u. a. über folgende Gebiete: Volks- und Betriebswirtschaft, Mitbestimmung, Lohn und Gedinge, Arbeitsrecht im Bergbau, Bergrecht, Sozialpolitik und -recht, Steuerpolitik und -recht, europäische Integration, Arbeit und Kultur. Die Redaktion ist der Ansicht, daß die Funktionäre der Gewerkschaft die Zeitschrift sehr intensiv lesen, weil sie ihnen wertvolle Hilfe bei der Erfüllung ihrer Tagesarbeit leisten kann. Eine Durchsicht der letzten Jahrgänge zeigt, daß sich diese Zeitschrift auf einem relativ hohen Niveau befindet, so daß dem Funktionär eine gute Schulungsmöglichkeit an die Hand gegeben ist.

Als dritte Zeitschrift gibt die IG Bergbau schließlich die „Bergbau-Rundschau“ heraus, die einmal im Monat in einer Auflage von rund 40 000 Exemplaren erscheint und für die organisierten Angestellten im Bergbau bestimmt ist. Diese Zeitschrift hat überwiegend den Charakter einer Fachzeitschrift; es herrscht deshalb bei der Themenbehandlung die Bearbeitung technischer Probleme vor. Für die kaufmännischen Angestellten im Bergbau werden ebenfalls geeignete Aufsätze gebracht. Daneben werden unter der Rubrik „Gewerkschaftliche Praxis“ tarifpolitische, arbeitsrechtliche und sozialversicherungsrechtliche Fragen, die die Angestellten angehen, wie auch organisatorische Fragen behandelt.

Die Ausgaben für die verbandseigene Presse sind in den letzten Jahren rückläufig; sie betragen

1952	2,2 Mill. DM
1954	1,9 Mill. DM

1953	2,0 Mill. DM
1955	1,8 Mill. DM

Fünfter Teil Mitwirkung der IG Bergbau in internationalen Organisationen

1. Kapitel Beziehung zum Internationalen Bergarbeiterverband

Die IG Bergbau ist Mitglied des Internationalen Bergarbeiterverbandes (Miners International Federation). Dem Internationalen Bergarbeiterverband (IBV) können sich alle zentralen oder nationalen Bergarbeiterorganisationen anschließen, wenn sie sich bereit erklären, die Satzungen des Verbandes zu befolgen. Durch die Anerkennung der Satzung sind die Mitglieder auch gezwungen, die Beschlüsse des Kongresses des IBV anzuerkennen und durchzuführen. Anfang 1955 waren dem IBV Bergarbeiterorganisationen aus 23 Ländern, die eine Gesamtmitgliedschaft von etwa 2,7 Mill. Mitgliedern repräsentierten, angeschlossen. Bergarbeiterorganisationen der Staaten, die im sowjetischen Einflußbereich liegen, gehören dem IBV nicht an.

Die Ziele des IBV sind im Artikel 2 seines Statuts umrissen. Danach ist es seine Aufgabe, „eine permanente internationale Organisation der Bergarbeiter zu entwickeln und aufrechtzuerhalten, um

- a) die sozialen und wirtschaftlichen Interessen aller Bergarbeiter zu fördern;
- b) die Sozialisierung aller Industrien und sonstiger wirtschaftlicher Unternehmungen insbesondere der Bergbauindustrie und der dazugehörigen Unternehmungen zu fördern“.

Die Forderung der Sozialisierung des Bergbaus ist nicht überholt. Auf dem 36. Kongreß der Bergarbeiter-Internationale, der im August 1954 in Dortmund tagte (zum erstenmal seit 1928 auf deutschem Boden), wurde wieder festgestellt, daß die Bodenschätze der Gemeinschaft gehören, sie also Gemeineigentum seien bzw. in Gemeineigentum überführt werden müßten; auf diesem Kongreß wurden auch besondere Grundsätze für die Sozialisierung der Bergbauindustrie erarbeitet¹.

Eine wesentliche Aufgabe des IBV, der seinen Sitz in London hat, ist der Austausch von Gedanken und Methoden der verschiedenen Landesorganisationen untereinander, der in den Organen des IBV möglich ist. Um welche Organe handelt es sich nun?

Das höchste Organ ist der Internationale Bergarbeiterkongreß, der mindestens in einem Zeitraum von drei Jahren abgehalten werden soll. Jede nationale

¹ Diese Grundsätze sind mitgeteilt in: Bergbau und Wirtschaft, 1954, S. 534.

Organisation hat das Recht, zu diesem Kongreß höchstens 25 Delegierte zu entsenden². Die Stimmberechtigung ergibt sich aus der Mitgliederstärke, sie ist nicht mit der Zahl der Delegierten identisch. Die IG Bergbau, die nach den Bergarbeiterorganisationen der USA und Großbritanniens die dritthöchste Mitgliederzahl aufweist, hat eine Stimmberechtigung von sechs Stimmen.

Wie wichtig für den IBV die Mitarbeit in der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) ist, geht aus dem Verlauf des letzten, des 36. Kongresses des Internationalen Bergarbeiterverbandes, der, wie erwähnt, 1954 in Dortmund stattfand, hervor. Von zehn Resolutionen, die hier gefaßt wurden, beschäftigte sich eine mit der Sozialisierung der Bergbauindustrie, eine weitere mit der Fünftagewoche; die übrigen acht Entschlieûungen hatten Grundsätze für die weitere Mitarbeit des IBV im Rahmen der IAO zum Inhalt³.

Der Internationale Bergarbeiterkongreß wählt als weiteres Organ das Exekutivkomitee, dem höchstens vier Vertreter aus jeder Landesorganisation angehören dürfen. Dieses Komitee, das in der Regel nur zweimal im Jahr zusammentritt, hat die Aufgabe, „alle Fragen, die sich auf den internationalen Verband beziehen, zu prüfen, an den Internationalen Kongreß Bericht zu erstatten und ihn zu beraten“⁴. Soweit es nicht auf dem Kongreß geschehen ist, werden im Exekutivkomitee auch Vorbereitungen für die Tagungen des Kohlenbergbauausschusses der IAO getroffen, um die Auffassungen der organisierten Kohlenbergarbeiter wirksam werden zu lassen. Außerdem hat das Exekutivkomitee die Möglichkeit, technische Ausschüsse zu bilden, die dem Kongreß oder dem Komitee Vorschläge unterbreiten können.

Aus sieben seiner Mitglieder ernennt das Exekutivkomitee das sogenannte Büro, dessen Aufgabe es ist, die Verbindung zu den Zentralen der angeschlossenen Landesorganisationen aufrechtzuerhalten und die Einhaltung der statutarischen und verfassungsmäßigen Rechte und Pflichten zu überwachen. Das Büro ruft nach Beschluß des Exekutivkomitees den Internationalen Bergarbeiterkongreß ein und trifft die notwendigen Maßnahmen zur Vorbereitung des Kongresses.

Der Vorsitzende des Internationalen Bergarbeiterverbandes wird jeweils durch den Kongreß gewählt; er ist von Amts wegen Mitglied des Exekutivkomitees und des Büros. Auf dem letzten Internationalen Bergarbeiterkongreß wurde mit dem Amt des Vorsitzenden der inzwischen verstorbene 1. Vorsitzende der IG Bergbau, Heinrich Imig, betraut.

Eine Beurteilung des Internationalen Bergarbeiterverbandes muß von der Tatsache ausgehen, daß sich seine Arbeit weitgehend im stillen vollzieht. Ein direkter Einfluß des IBV auf die Tätigkeit der IG Bergbau ist nicht feststellbar. Der IBV hat zwar schon umfangreiche Untersuchungen vorgelegt, z. B. über die verschiedenen Formen der Überführung des Bergbaus in Gemeineigentum in den Ländern, deren Bergarbeitergewerkschaften dem IBV angeschlossen sind, oder über die Wanderarbeiter und über Stauberkrankungen; sie können

² Artikel 15 des Statuts.

³ Vgl. das nächste Kapitel.

⁴ Artikel 6 des Statuts.

Aufklärung über gewisse grundsätzliche Fragen bilden, für die praktische Tagesarbeit können sie aber höchstens Anregungen bieten, da die Verhältnisse in den bergbaubetreibenden Ländern höchst unterschiedlich sind. Trotzdem kann dieser Erfahrungsaustausch und die Tätigkeit des IBV überhaupt für die Bergarbeiterorganisationen in den unentwickelten Gebieten von nicht zu unterschätzender Bedeutung sein. Man glaubt, durch die Unterstützung an die unentwickelten Länder dort eine ständig steigende Festigung der Kraft dieser Organisationen erreicht zu haben⁵. 1955 wurde z. B. auch eine materielle Unterstützung von Streikaktionen der Bergarbeiter an der Goldküste und in Nordrhodesien durchgeführt. (Der IBV erhält von jeder nationalen Organisation einen jährlichen Betrag von acht Pfund Sterling pro 1000 Mitglieder.)

Es wurde schon darauf hingewiesen, daß innerhalb der verschiedenen Organe des IBV sehr oft Fragen, die mit der Internationalen Arbeitsorganisation zusammenhängen, besprochen werden. Diese Tätigkeit soll im folgenden Kapitel mitberücksichtigt werden.

⁵ Vgl. IG Bergbau, Jahrbuch 1954, S. 143.

2. Kapitel Mitarbeit in der Internationalen Arbeitsorganisation

Neben der Mitarbeit der deutschen Gewerkschaften in der Internationalen Arbeitskonferenz und im Verwaltungsrat¹ steht die Mitarbeit in den Industrieausschüssen.

Während die IG Bergbau auf der Konferenz und im Verwaltungsrat nur mittelbar über den DGB beteiligt ist, nehmen Vertreter der IG Bergbau seit 1953 an den Sitzungen des Industrieausschusses Kohlenbergbau teil. Die IG Bergbau ist darüber hinaus an einer Mitarbeit im Industrieausschuß für die Erdölindustrie interessiert, da sie auch die Interessen der in dieser Industrie beschäftigten Arbeitnehmer wahrnimmt. Eine Mitgliedschaft der Bundesrepublik im Erdölausschuß und damit auch eine Mitarbeit der IG Bergbau konnte bisher wegen der im Weltmaßstab nur geringen deutschen Erdölförderung aber nicht erreicht werden.

Diese Industrieausschüsse haben die Aufgabe, die den verschiedenen Gewerbebezügen eigentümlichen Probleme zu untersuchen². Der Kohlenbergbauausschuß ist von den insgesamt zehn Industrieausschüssen der älteste, was für die besondere Bedeutung des Kohlenbergbaus auch im Rahmen der IAO spricht³. Die Sitzungen des Kohlenbergbauausschusses, die alle zwei

¹ Hier seit der 37. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz im Juni 1954.

² Vgl. Herz, Ernst, Internationale Arbeitsorganisation, Handwörterbuch der Sozialwissenschaften, 7. Lieferung, S. 306.

³ Die Bildung von Industrieausschüssen wurde 1945 vom Verwaltungsrat der IAO beschlossen

Jahre stattfinden, werden, anders als die Internationale Arbeitskonferenz, von zwei Vertretern jeder Gruppe (Regierung, Arbeitnehmer, Arbeitgeber) beschiedt.

Die IG Bergbau kann in entsprechender Weise zwei Vertreter zu den Sitzungen dieses Ausschusses entsenden.

Die deutschen Vertreter nahmen zum ersten Male nach dem Kriege an der 5. Sitzung des Kohlenbergbauausschusses der IAO im Dezember 1953 in Düsseldorf teil. Hier wurden Entschlüsse betreffend die Produktivität im Kohlenbergbau, betreffend soziale Einrichtungen im Kohlenbergbau, betreffend Jugendliche, die das Mindestalter für die Zulassung zur Untertagearbeit im Kohlenbergbau noch nicht erreicht haben, und betreffend den bezahlten Urlaub gefaßt.

Auf der 6. Tagung des Kohlenbergbauausschusses im Mai 1956 in Istanbul beschäftigten sich die Delegierten hauptsächlich mit Fragen der Grubensicherheit, der Anwerbung und Berufsausbildung. Zur Anwerbung ist beachtenswert, daß man auch im internationalen Rahmen das Arbeitskräfteproblem im Bergbau nur durch attraktive Arbeitsbedingungen für lösbar hält.

Die IG Bergbau hält die Arbeit des Kohlenbergbauausschusses für recht fruchtbar. Wenn die Beschlüsse des Ausschusses die Internationale Arbeitskonferenz auch nicht binden kann, so werden ihr doch wertvolle Anregungen gegeben. Die Arbeit im Kohlenbergbauausschuß wird als sehr sachlich bezeichnet, obwohl es manchmal Kampfabstimmungen gibt. So wollten die Arbeitnehmervertreter auf der 6. Tagung dem Verwaltungsrat vorschlagen, daß die Arbeitszeit auf die Tagesordnung der nächsten Sitzung gesetzt würde; dieses ist durch den Widerstand der Arbeitgeber verhindert worden.

Es ist schon darauf hingewiesen worden, daß die Arbeitnehmervertreter im Kohlenbergbauausschuß, deren nationale Organisationen dem IBV angehören, im Rahmen des IBV sich über die im Ausschuß zu behandelnden Themen absprechen. Ebenfalls werden Forderungen an Organe der IAO gemeinsam gestellt. Der letzte Kongreß (1954) des IBV hat sich in einer Reihe von Entschlüssen mit Fragen der IAO befaßt.

Die internationale Bergarbeiterbewegung hat hier ihr vollstes Vertrauen in die IAO und insbesondere in deren Kohlenbergbauausschuß zum Ausdruck gebracht und hat ihre höchste Anerkennung der von ihnen seit ihrer Gründung für die Arbeiterschaft geleisteten Arbeit geäußert⁴. Der IBV hat gleichzeitig die Arbeiter aller Länder und insbesondere die Bergarbeiter aufgefordert, darauf zu achten, daß die Tätigkeit der IAO nicht beeinträchtigt bzw. behindert wird.

Trotz aller Anerkennung haben die dem IBV angeschlossenen Gewerkschaften bestimmte Forderungen bzw. Verbesserungsvorschläge. So wird der Verwaltungsrat vom IBV aufgefordert, die Lösung der zahlreichen, ihm zur Beschlussfassung vorgelegten Fragen zu beschleunigen und die Verwirklichung dieser Beschlüsse durchzusetzen.

⁴ Die acht Resolutionen des Internationalen Bergarbeiterkongresses sind abgedruckt im Jahrbuch der IG Bergbau 1954, S. 143 ff.

Für die Montanunionsländer hält der IBV die Tätigkeit der Hohen Behörde bei der Behandlung der sozialen Fragen für zu unbedeutend; man glaubt, daß die sozialen Fragen im Bergbau viel besser gelöst werden könnten, wenn es zu einer engeren Verbindung zwischen dem Internationalen Arbeitsamt und anderen internationalen Einrichtungen kommt.

Für die unentwickelten Länder, für die Kolonien und Mandatsgebiete wünscht der IBV vom Verwaltungsrat eine Intervention bei den entsprechenden Regierungen, daß die Beschlüsse und das Programm der IAO hier zur Durchführung kommen.

Besondere Aktivität will die Internationale der Bergarbeiter für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Nichtkohlenbergarbeiter entfalten, die in vielen Ländern sehr schlecht sind. Um hier in einigen Fällen eine Angleichung an den Kohlenbergbau vorzunehmen, wurde der Verwaltungsrat der IAO von den im IBV zusammengeschlossenen Landesorganisationen der Bergarbeiter ersucht,

1. die Errichtung eines Nichtkohlenbergbauausschusses im Rahmen der IAO zu beschließen;
2. ein Übereinkommen bezüglich der Herabsetzung der Arbeitszeit im Nichtkohlenbergbau auf die im Kohlenbergbau festgesetzte Arbeitszeit baldmöglichst anzunehmen;
3. die Bildung eines Sachverständigenausschusses des Internationalen Arbeitsamtes zu beschließen, der die Aufgabe erhält, eine Sammlung von Mustervorschriften, die die Sicherheit im Nichtkohlenbergbau betreffen, zusammenzustellen.

Die IG Bergbau mißt der Arbeit der IAO einen großen Wert bei, den sie allerdings weniger erheblich hält für deutsche Verhältnisse als für die Verhältnisse in den unentwickelten Ländern. „Diese Beschäftigung wird sicher für uns, aber ganz besonders für die Gewerkschaften der weniger entwickelten Länder eine große Hilfe sein.“ Bei aller Anerkennung der Bedeutung der IAO kennen die Gewerkschaften in Deutschland auch ihre Grenzen.

Eine Behandlung der Arbeitszeitfrage im Rahmen der IAO kann an dem Widerstand der Arbeitgeber und der Regierungen scheitern. Die Gewerkschaften sind daher der Meinung, daß der gewerkschaftliche Kampf durch die IAO nicht ersetzt werden kann, soll und darf. Aber das Wissen um die Grenzen der IAO tut ihrem Wert auch bei den Gewerkschaften keinen Abbruch.

⁵ Kadow, E., Internationale Arbeitsorganisation, ihre Aufgabenstellung und Arbeitsweise, Bergbau und Wirtschaft 1954, S. 23.

3. Kapitel Stellung zur und Mitarbeit in der Europäischen Gemeinschaft für Kohle und Stahl

Die Ratifizierung des Vertrages über die EGKS ist in der Bundesrepublik nicht von allen Kreisen begrüßt worden. Die Auseinandersetzungen um das Für und Wider der Montanunion wurden ziemlich scharf geführt. Im Bundestag lehnte schließlich die SPD die Ratifizierung des Vertrages ab; sie argumentierte einmal damit, daß der deutsche Einfluß in den Organen der EGKS nicht ihrem Anteil an der Kohlenförderung und an der Eisen- und Stahlerzeugung entspreche, zum anderen glaubte die SPD, daß der Eintritt der Bundesrepublik in die EGKS die Wiedervereinigung Deutschlands erschwere.

Die IG Bergbau hat genau wie der DGB die Idee des Schuman-Planes bejaht. An den Verhandlungen über den Vertragstext nahm der Leiter der Volkswirtschaftlichen Abteilung der IG Bergbau teil. Im Laufe dieser Verhandlungen betonte die IG Bergbau immer wieder, wie notwendig eine europäische Zusammenarbeit sei, vor allem auf der Basis der deutsch-französischen Verständigung. Das hinderte die IG Bergbau aber nicht, ihre Zustimmung zu dem Vertrag abhängig zu machen von der Erfüllung gewisser Bedingungen. Die wichtigste Bedingung war, daß die Kohlenabsatzfrage in einem vernünftigen Sinne gelöst würde¹.

Es ist schon dargestellt worden, daß eine zentrale Verkaufsorganisation für die Ruhrkohlen auf Grund alliierter Anweisungen und Entscheidungen der Hohen Behörde nicht mehr besteht. Daß aber überhaupt noch Ruhrkohlenverkaufsorganisationen existieren, dürfte nicht zuletzt auf das Mitwirken der IG Bergbau bei den Vertragsverhandlungen zurückzuführen sein, deren Vertreter den Anstoß dazu gab, daß der § 12 in die Übergangsbestimmungen zum Vertrag eingearbeitet worden ist.

Die deutschen Gewerkschaften, die die Bildung eines einheitlichen europäischen Wirtschaftsraumes für Kohle und Stahl begrüßt hatten, entschlossen sich nach der Ratifizierung des Vertragswerkes zur Mitarbeit. Ein Vertreter der deutschen Gewerkschaften wurde vom Ministerrat als Mitglied der Hohen Behörde gewählt.

Die IG Bergbau hat die Möglichkeit, zwei Vertreter vorzuschlagen, die nach der Ernennung durch den Ministerrat Mitglieder des Beratenden Ausschusses werden. Dieser Beratende Ausschuß, der am 15. Januar 1953 gebildet worden ist, ist kein Organ der EGKS. Der Beratende Ausschuß steht lediglich der Hohen Behörde zur Seite, die ihn anhören muß in den Fällen, die im Vertrag vorgesehen sind, und die ihn anhören kann in allen anderen Fällen, in denen sie es für zweckmäßig hält. Der Beratende Ausschuß setzt sich zusammen zu gleichen Anteilen aus Vertretern der Arbeitnehmer, der Produzenten und der Verbraucher und Händler. Nach dem Vertrag kann der Beratende Ausschuß mindestens 30, höchstens 51 Mitglieder haben. Gegenwärtig beträgt die Mitgliederzahl 51, unter denen sich 17 Vertreter der Arbeitnehmer befinden. Von diesen 17 Arbeitnehmervertretern hat die IG Bergbau 2 benannt, von denen

¹ Siehe oben S. 134 ff.

der eine, Fritz Dahlmann, der 2. Vorsitzende der IG Bergbau, im fünften Jahr des Bestehens des Beratenden Ausschusses (1957), Präsident dieses Gremiums ist.

Wie der Name es bereits ausdrückt, sind die Stellungnahmen des Beratenden Ausschusses, auch in den Fällen, wo die Hohe Behörde diesen Ausschuß anhören muß, für die Hohe Behörde nicht bindend. Es hat sich aber in der Praxis gezeigt, daß bei der Vorbereitung endgültiger Entscheidungen durch die Hohe Behörde den Stellungnahmen des Beratenden Ausschusses sehr große Bedeutung beigelegt wird. So gesehen ist die Mitgliedschaft zweier Vertreter im Beratenden Ausschuß sehr wichtig, weil die Stellungnahmen des Beratenden Ausschusses unter Umständen die Meinung der Vertreter der deutschen Arbeitnehmerschaft im Bergbau mitberücksichtigen kann.

Aber die Mitarbeit von Vertretern der IG Bergbau beschränkt sich nicht nur auf den Beratenden Ausschuß. Die Hohe Behörde hat eine ganze Reihe von Sachverständigenausschüssen zur Klärung von Detailfragen eingesetzt. Soweit es sich hier um Fragen aus dem Kohlen- und Erzbergbau handelt, werden in der Regel Sachverständige von der IG Bergbau delegiert. Auch der Beratende Ausschuß hat Ausschüsse gebildet, deren Mitglieder alle Mitglieder des Beratenden Ausschusses sind, die sich aber von technischen Beratern begleiten lassen oder sich vertreten lassen können². Diese Tatsache führt einmal dazu, daß in vielen Fragen sowohl der Hohen Behörde wie auch dem Beratenden Ausschuß der Rat von Experten der IG Bergbau zur Verfügung steht, auf der anderen Seite haben die Vertreter der IG Bergbau die Möglichkeit zu einem Erfahrungsaustausch und können durch ihre Tätigkeit Anregungen empfangen, die sie in ihrer gewerkschaftlichen Tagesarbeit verwenden können.

Nicht zuletzt steht die IG Bergbau der Montanunion deshalb grundsätzlich positiv gegenüber, weil sie hierdurch bessere Informationsmöglichkeiten hat als ohne sie.

Dabei nehmen die Vertreter der IG Bergbau nicht nur an den Arbeiten der Ausschüsse teil, die sich direkt mit Problemen der Arbeiter befassen. „Nichts liegt näher als anzunehmen, daß die Arbeitnehmergruppe nur an Fragen interessiert sei, die die Arbeitnehmer selbst betreffen. Eine solche Auffassung ist aber keinesfalls richtig, da die sozialen Fragen nicht so isoliert für sich betrachtet werden können. Es handelt sich um einen Bestandteil eines großen Fragenkomplexes. Gute soziale Verhältnisse im Kohlenbergbau beeinflussen die Bereitschaft zur bergmännischen Arbeit im positiven Sinne, wie auch umgekehrt eine hohe Produktivität die Lohn- und Arbeitsbedingungen im positiven Sinne beeinflussen kann³.“

Nach seiner Wahl zum Präsidenten des Beratenden Ausschusses drückte der 2. Vorsitzende der IG Bergbau, Dahlmann, diesen Tatbestand wie folgt aus: „Als Vertreter der Arbeitnehmergruppe war ich mir stets dessen bewußt, daß

² Vgl. auch Dahlmann, Fritz, Der Beratende Ausschuß der Hohen Behörde, Bergbau und Wirtschaft, 1957, S. 43.

³ Dahlmann, ebenda, S. 44.

die sozialen Fragen nicht losgelöst von den wirtschaftlichen Notwendigkeiten betrachtet werden können. Dabei kann es durchaus passieren, daß einmal Fragen der Produktion oder des Marktes, zum anderen der Sozialpolitik in den Vordergrund treten⁴."

Es muß aber betont werden, daß der Hohen Behörde nach dem Text des Vertrages über die EGKS auf sozialem Gebiet Grenzen gesetzt sind, obwohl in den Artikeln 2 und 3 ganz klare soziale Ziele genannt worden sind, wonach die EGKS „zur Ausweitung der Wirtschaft, zur Steigerung der Beschäftigung und zur Hebung der Lebenshaltung in den Mitgliedsstaaten⁵“ beitragen soll und wonach die Organe der Gemeinschaft „im Rahmen der jedem von ihnen zugewiesenen Befugnisse und im gemeinsamen Interesse ... auf eine Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeiter hinzuwirken⁶“ haben. Die Hohe Behörde kann „die Auskünfte einholen, die zur Beurteilung der Verbesserungsmöglichkeiten für die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeiterschaft in den zu ihrem Aufgabenkreis gehörenden Industrien und zur Beurteilung der Gefahren erforderlich sind, die diese Lebensbedingungen bedrohen⁷“. Dazu treten noch die Bestimmungen der Artikel 68 und 69 des Vertrages (Löhne und Freizügigkeit der Arbeitnehmer) und des Artikels 56 in Verbindung mit § 23 des Übergangsabkommens (Anpassungsbeihilfen bei bestimmten Betriebsstillegungen bzw. -verlagerungen).

Diese wenigen Vorschriften des Vertragswerkes lassen deutlich werden, daß die Befugnisse, vor allem die Verordnungsbefugnisse, auf sozialem Gebiet sehr begrenzt sind. Anlaß zu dieser Beschränkung auf sozialpolitischem Gebiet sind die unterschiedlichen sozialpolitischen Systeme der Mitgliedsländer gewesen.

„Diese Verschiedenheit der sozialpolitischen Verfassungen von Land zu Land, der angewandten Formen der Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen, ob durch Gesetz oder durch Tarifverträge, ihres materiell-rechtlichen Inhaltes, der Arbeitsschutz- und Sicherheitsvorschriften, der großen Unterschiede der Systeme der Sozialversicherungen waren die realen Faktoren zur Begrenzung der sozialpolitischen Bestimmungen im Vertrag bei seiner Entstehung⁸.“ Es sind allerdings in der letzten Zeit Ansätze sichtbar geworden, die auch die Behandlung der sozialen Fragen im Rahmen der Montanunion in ein anderes Licht rücken.

Einmal vertritt die Hohe Behörde selbst die Auffassung, daß die EGKS in ihrer Zielsetzung und in ihrer Arbeit „als Ganzes gesehen werden muß, in dem sich die wirtschaftlichen mit den sozialen Aspekten unauflöslich verbinden⁹“. In diesem Sinne ist auch die Existenz zahlreicher Ausschüsse zu verstehen, die

⁴ „Die Bergbauindustrie“ Nr. 4, S. 26 vom 26. 1. 1957.

⁵ Artikel 2 des Vertrages.

⁶ Artikel 3e des Vertrages.

⁷ Artikel 46 Ziff. 5 des Vertrages.

⁸ Schiefer, Jack, Sozialpolitik der Hohen Behörde — Möglichkeiten und Grenzen, Bergbau und Wirtschaft, 1957, S. 26.

⁹ Mayer, René, Ist die Montanunion ein wirtschaftlicher und sozialer Fortschritt?, Bergbau und Wirtschaft, 1957, S. 2.

die Hohe Behörde beraten über Reallohnvergleiche, Berufsausbildung, Gewerbemedizin und Gewerbehygiene, Arbeitsschutz und Grubensicherheit und Arbeiterwohnungsbau; es bestehen weiter Sachverständigenausschüsse „für Arbeitsrecht, zu Forschungszwecken auf den Gebieten der Silikose, Staubbekämpfung, Kohlenoxydgasvergiftungen, hohen Temperaturen und Lärmwirkungen, die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Bergarbeiter schwer gefährden¹⁰“. Damit ist die Hohe Behörde schon über den reinen Wortlaut des Vertrages hinausgegangen, erst recht mit der finanziellen Förderung der Berufsberatung, des Arbeiterwohnungsbaus und eines Forschungsprogramms u. a. zur Bekämpfung der Silikose und der Staub-, Hitze- und Lärmwirkungen. Neben den wertvollen Informationen über die sozialen Verhältnisse greift die Hohe Behörde auf dem sozialen Sektor in einigen Fällen direkt ein. Letztlich hängen diese Maßnahmen mit der Ausweitung der Wirtschaft, mit einem der Ziele der Montanunion zusammen, da der Arbeiterwohnungsbau und ein besserer Arbeits- und Gesundheitsschutz im Bergbau zur Lösung des Arbeitskräfteproblems — und damit zur Fördersteigerung — sehr wesentlich beitragen kann.

Ebenfalls hat man in der Gemeinsamen Versammlung die Tatsache bedauert, daß die Hohe Behörde auf dem sozialen Gebiet nicht die Möglichkeit habe, unabhängig von den einzelnen Regierungen und Parlamenten Entscheidungen zu treffen, und daß damit soziale Verbesserungen außerhalb des Vertrages und ohne Einschaltung der Hohen Behörde zustande kommen. Während der Sitzungsperiode der Gemeinsamen Versammlung im Dezember 1956 wurde vom Vorsitzenden des Ausschusses für Fragen der Sozialpolitik der Vorschlag gemacht, Arbeitgeber und Arbeitnehmer in paritätisch besetzten Organen auf der Ebene der Montanunion zusammenzuführen, da soziale Verbesserungen im Regelfall zwischen den Sozialpartnern zustande kämen. Durch die Arbeit in diesem paritätisch besetzten Ausschuß, der keine schlichtende oder schiedsrichterliche Funktion erhalten solle, glaubt man, auf die Dauer eine Annäherung der gegenseitigen Standpunkte zu erreichen und damit die Grundlage für eine weitergehende Integration zu schaffen¹¹.

Die Gewerkschaften begrüßen die Aktivität der Hohen Behörde in sozialpolitischen Fragen, sie sehen aber auch ihre Grenzen. Die IG Bergbau will in der Hohen Behörde nicht einen Ersatz für staatliche Regelungen der Lohn- und Arbeitsbedingungen sehen. „Oberster Grundsatz der freien Gewerkschaften muß sein, die Gestaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen mit den Arbeitgeberorganisationen selbst zu regeln¹².“ Als Ziel wird dabei die Harmonisierung der Lebens- und Arbeitsbedingungen nach oben angesehen. „Unter Beachtung des jetzigen Vertragszustandes ist es die Aufgabe der nationalen Gewerkschaften, unter Nutzbarmachung der Wirkungen des Gemeinsamen Marktes und unter Beachtung der durch die Hohe Behörde ge-

¹⁰ Schiefer, Jack, a. a. O., S. 27.

¹¹ Vgl. Bulletin des Presse- und Informationsamtes der Bundesregierung 1956, Nr. 240, S. 2313 vom 22. 12. 1956.

¹² Dahlmann, Fritz, Unsere wirtschaftlichen und sozialen Ziele im Rahmen der EGKS, Schriftenreihe der IG Bergbau, Heft 4, Bochum 1956, S. 37.

schaffenen Vergleichsmöglichkeiten die Harmonisierung nach oben zu betreiben¹³."

Die Harmonisierung der Arbeits- und Lebensbedingungen nach oben wird besonders von der IG Bergbau vertreten, weil Reallohnvergleiche der Einkommen der Bergarbeiter in den Ländern der EGKS für 1953 und 1954, durchgeführt von der Hohen Behörde, gezeigt haben, daß der deutsche Bergarbeiter in der Skala weit unten rangiert. Bei Betrachtung aller Körbe lag der deutsche Untertagearbeiter ohne Kinder und mit zwei Kindern mit seinem Jahresnettoeinkommen 1954 an vorletzter Stelle vor den entsprechenden italienischen Bergarbeitern.

Die gleiche Position nahm auch der deutsche kinderlose Bergarbeiter über Tage ein, während der verheiratete deutsche Bergarbeiter über Tage mit zwei Kindern sogar in der Reihenfolge den letzten Platz hält, weil die italienischen Übertagearbeiter eine relativ günstigere Position besitzen als die italienischen Untertagearbeiter¹⁴.

Das Jahresnettoeinkommen lag bei Betrachtung aller Körbe 1954 bei den deutschen Untertagearbeitern ohne Kinder und mit zwei Kindern zwischen 65⁰ % bis 78⁰ %, bei den deutschen Übertagearbeitern ohne Kinder und mit zwei Kindern zwischen 66⁰ % bis 80⁰ % des Jahresnettoeinkommens des Landes mit dem höchsten Einkommen.

Verschlechtert wird die Stellung des deutschen Bergmanns im Steinkohlenbergbau im internationalen Vergleich noch durch Berücksichtigung der Arbeitszeit; denn der deutsche Bergarbeiter erreichte dieses verhältnismäßig geringe Jahresnettoeinkommen bei einer verhältnismäßig langen Arbeitszeit. Die Zahl der verfahrenen Schichten 1954 je eingeschriebenem Arbeiter unter Tage betrug in der Bundesrepublik 263,1, während sie z. B. in Belgien mit 241,3, in Frankreich mit 242,6 und in Italien mit 237,9 bedeutend niedriger lag; nur in den Niederlanden wurden mit 266,5 Schichten der Untertagearbeiter mehr Schichten verfahren.

Bekanntlich können die Befugnisse der Hohen Behörde nach Ablauf einer Übergangszeit abgeändert oder ergänzt werden.

Wie stehen die Gewerkschaften zu einer Ausweitung der sozialen Befugnisse der Hohen Behörde durch eine Vertragsänderung? Weil eine derartige Ausweitung der Befugnisse eine Reihe von Problemen aufwirft, haben die Gewerkschaften hierüber keine klaren Vorstellungen. Je nach dem Umfang der neuen Befugnisse könnte die Hohe Behörde den Aufgabenkreis der Gewerkschaften tangieren. „Wieweit kann die Aktionsfreiheit der nationalen Gewerkschaften aufrechterhalten bleiben? Wie wird die Einstellung der nationalen Gewerkschaften zur Gemeinschaft sein, wenn sie zum Teil das Gefühl haben, daß sie durch den Vertrag eingeengt werden und auf mögliche Ergebnisse, die sie in ihrem nationalen Raum erreichen, verzichten müssen¹⁵?"

¹³ Dahlmann, Fritz, Unsere wirtschaftlichen und sozialen Ziele im Rahmen der EGKS, Schriftenreihe der IG Bergbau, Heft 4, Bochum 1956, S. 37.

¹⁴ Vgl. „Die Arbeiter Einkommen der Industrien der Gemeinschaft im Realvergleich“, herausgegeben von der Hohen Behörde im Frühjahr 1957, Luxemburg, S. 54/55.

¹⁵ Dahlmann, ebenda S. 39.

Ob die deutschen Gewerkschaften wesentlichen Ausweitungen der Befugnisse der Hohen Behörde zustimmen würden, kann zweifelhaft sein. Man kann sich kaum vorstellen, daß die deutschen Gewerkschaften z. B. eine supranationale Schlichtung mit verbindlichem Charakter befürworten würden, da sie einer staatlichen Zwangsschlichtung immer ablehnend gegenübergestanden haben. Zusammenfassend läßt sich feststellen, daß die deutschen Gewerkschaften der EGKS heute sehr positiv gegenüberstehen. Diese Stellungnahme braucht nicht zu verwundern, da die Ziele der Gemeinschaft, nämlich die Ausweitung der Wirtschaft, die Steigerung der Beschäftigung und die Hebung der Lebenshaltung in den Mitgliedstaaten, auch die Zielsetzungen einer freien Gewerkschaftsbewegung sind. In diesem Sinne wird die Arbeit der EGKS nicht nur von der IG Bergbau, sondern auch von den Gewerkschaften der Arbeitnehmer des Bergbaus und der Eisen- und Stahlindustrie in den anderen Montanunionländern, soweit sie über ihre Spitzenorganisationen dem IBFG angehören, unterstützt. Zur Koordination haben sich die Gewerkschaften aus den Montanunionländern den sogenannten 21er Ausschuß geschaffen, dem je ein Mitglied der Bergarbeiter-, Metallarbeiter- und Spitzenverbände der Mitgliedstaaten sowie je ein Mitglied der Bergarbeiter-Internationale, der Metallarbeiter-Internationale und des IBFG angehören. Als ständiges Sekretariat haben die Gewerkschaften ein Verbindungsbüro eingerichtet, das die Tagungen des 21er Ausschusses vorbereitet und die nationalen Gewerkschaften über Probleme der EGKS unterrichtet.

Die Mitarbeit der Gewerkschaften wird auch von der Hohen Behörde anerkannt und begrüßt. Der Vizepräsident der Hohen Behörde, Etzel, begrüßte sie mit folgenden Worten: „Besonders begrüßen wir es, daß wir die Arbeiter auf unserer Seite haben; die Gewerkschaften haben eine gute, organisierte Zusammenarbeit mit uns. Wir begrüßen insbesondere die fruchtbare Tätigkeit der bei der Gemeinschaft in Luxemburg errichteten Verbindungsstellen der beiden großen Gewerkschaftsrichtungen¹⁶.“

Bei aller Anerkennung der Möglichkeiten der Montanunion fordern die Gewerkschaften weitere Fortschritte bei der Integration Europas (Gemeinsamer Markt, Euratom), da eine Teilintegration Europas, wie sie die EGKS darstellt, unzureichend ist.

¹⁶ Dahlmann, Fritz, Unsere wirtschaftlichen und sozialen Ziele im Rahmen der EGKS, Schriftenreihe der IG Bergbau, Heft 4, Bochum 1956, S. 37.

Schlußwort

In demokratischen Ländern ist es heute eine Selbstverständlichkeit, daß die Arbeitnehmer sich zur Wahrung und Förderung der Arbeitsbedingungen zusammenschließen können. Der nur seine Arbeitskraft besitzende Mensch stände der Macht, die das Eigentum an Produktionsmitteln verleiht, ohnmächtig gegenüber, wenn er seine Isolierung nicht aufgeben, wenn er sich nicht zusammenschließen und wenn er der durch Eigentum bestimmten Macht nicht eigene, durch den Zusammenschluß entstehende Macht entgegenstellen würde. So verstanden ist die Gewerkschaft die „Countervailing Power“ (Galbraith, John Kenneth, American Capitalism). Daß die im Bergbau beschäftigten Arbeitnehmer die in diesem Sinne unausweichliche Notwendigkeit, sich zu organisieren, anerkennen, beweist der relativ hohe Organisationsgrad; daß die Arbeitnehmer des Bergbaus in der Einheitsgewerkschaft, der IG Bergbau, ihre Interessenvertreterin sehen, zeigt die geringe Bedeutung der Angestellengewerkschaften und der christlichen Gewerkschaft im Bergbau.

Solange die Gewerkschaften keine öffentlich-rechtlichen Körperschaften mit Zwangsmitgliedschaft der Arbeitnehmer sind, bedürfen sie primär der Zustimmung ihrer Mitglieder. Auf diese allgemeine Zustimmung der Mitglieder deutet bei der IG Bergbau die relativ hohe Organisationsquote hin, ist doch der Beitritt zur IG Bergbau und die Aufrechterhaltung der Mitgliedschaft freiwillig. Nachteile durch Nichteintritt oder durch Austritt hat der einzelne nicht zu erwarten, da insbesondere die tariflichen Arbeitsbedingungen von den Arbeitgebern heute überwiegend auch den Unorganisierten gewährt werden.

Neben der hohen Organisationsquote gibt es noch zwei Hinweise darauf, daß die Gewerkschaft allgemein das Vertrauen der Bergleute besitzt. Das sind einmal die großen Urabstimmungen, an denen sich stets ein sehr hoher Prozentsatz der Abstimmungsberechtigten beteiligte und bei denen mit großer Mehrheit für die gewerkschaftlichen Ziele gestimmt wurde; und das sind die Betriebsratswahlen, die die IG Bergbau als Gewerkschaftswahlen wertet und die als Ergebnis überwiegend die Wahl von Gewerkschaftsmitgliedern in die Betriebsräte brachte.

Wenn sich die Gewerkschaftszugehörigkeit der meisten Mitglieder in der Zahlung der Beiträge, in der Wahlbeteiligung bei Urabstimmungen und Betriebsratswahlen und in der Teilnahme an den Maikundgebungen erschöpft, so zeigt sich hierin das Fehlen des Willens und unter Umständen des Könnens zu einer aktiven Mitarbeit — eine Erscheinung, die sich bei allen

Massenorganisationen zeigt. Man weiß um die Notwendigkeit der Organisation und glaubt, daß die „Institution“, die Bürokratie, für die Mitglieder das Erreichen wird, was sie soll und kann.

Wichtig für die gewerkschaftliche Arbeit ist das Verhältnis der Gewerkschaft zu den Unternehmern bzw. zu den Unternehmensverbänden.

Der Unternehmensverband Ruhrbergbau ist der wichtigste Tarifpartner für die IG Bergbau. Trotz einiger harter Auseinandersetzungen kann das Verhältnis zwischen den beiden Verbänden noch als befriedigend bezeichnet werden. Allerdings haben sich die Beziehungen in den letzten Jahren verschlechtert — eine Tatsache, die nicht nur im Bergbau zu verzeichnen ist. Genau wie nach dem ersten Weltkrieg brachten die gemeinsamen Notzeiten nach dem zweiten Weltkrieg eine engere Zusammenarbeit der Sozialpartner, zumal es häufig darum ging, eine gemeinsame Auffassung den Alliierten gegenüber zu vertreten. Nachdem die Unternehmer bzw. die Eigentümer ihre Funktionen im Bergbau — nur eingeschränkt durch das Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer — wieder ausüben können, bedürfen sie der Mitwirkung der Gewerkschaft nicht mehr so dringend. Für einen Teil der Unternehmer ist deshalb die Gewerkschaft unbequem geworden. Dieser Teil ist aber nicht repräsentativ für die gesamte Unternehmenschaft, ebensowenig wie Gewerkschaftler, die den Klassenkampf vertreten, repräsentativ für die Gewerkschaft sind. Allerdings täte es zur Normalisierung des Verhältnisses zwischen den Sozialpartnern not, daß alle Unternehmer die Gewerkschaften als notwendigen und integrierenden Bestandteil einer marktwirtschaftlichen Ordnung ansehen und daß man sich bei den Gewerkschaften, die ihrer Natur nach reformistisch sind, von den hin und wieder noch anzutreffenden überholten marxistischen Vorstellungsbildern löst. Beispielsweise müßte man bei den Gewerkschaften einsehen, daß die Mitbestimmung, die Arbeitsdirektoren und Arbeitnehmer-Aufsichtsratsmitglieder hervorbrachte und die auch Mitverantwortung sein soll, kaum noch mit dem Klassenkampf vereinbar ist. Eine Klärung dieser Fragen auf beiden Seiten könnte das Verhältnis auf eine sachliche Ebene verlagern. Ein Zeichen hierfür ist z. B. gerade die Sozialisierungsforderung der IG Bergbau, die heute nicht mehr erhoben wird, um Marxsche Voraussagen zu realisieren, vielmehr glaubt die Gewerkschaft, daß ein sozialisierter Kohlenbergbau der gesamten Volkswirtschaft zum Nutzen sein werde.

Auf dem tarifpolitischen Sektor sind sich IG Bergbau und Unternehmensverband im Grundsatz einig; man erkennt die dem Bergmann gebührende Spitzenstellung bei Lohn und Arbeitszeit an und verlangt deren Anerkennung in der Öffentlichkeit. Daß sich die beiden Partner nicht kartellarisch auf dem Rücken der Verbraucher einigen, zeigt die Vergangenheit, in der das Tempo der Lohnerhöhungen oder Arbeitszeitverkürzungen im Bergbau immer von anderen Wirtschaftszweigen diktiert worden war, so daß die Tarifpartner im Steinkohlenbergbau immer nachziehen mußten, um die Spitzenstellung des Bergmanns zu halten oder wiederzuerlangen.

Es hieße die Gewerkschaften überfordern, wenn man von ihnen eine Politik verlangte, die ausschließlich an volkswirtschaftlichen Zielsetzungen ausgerich-

tet ist. Genau wie fast alle Träger von Wirtschaftspolitik verfolgen sie ganz spezielle Interessen, nämlich die Interessen der abhängige Arbeit leistenden Arbeitnehmer und der Beamten. Das ist eine durchaus legitime Interessenwahrung, die in einer anderen Form sich vorzustellen heute kaum möglich ist. Diese Interessenwahrung darf aber nicht zu einem reinen verbands-egoistischen Handeln führen.

An verschiedenen Stellen dieser Arbeit ist auf das volkswirtschaftliche Verantwortungsbewußtsein der IG Bergbau hingewiesen worden. Erinnerung sei hier noch einmal an die Worte Adolf Webers, mit denen er der IG Bergbau ihr Verantwortungsbewußtsein bescheinigte¹. Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang auch die Verleihung des Freiherr-vom-Stein-Preises „zur Auszeichnung von Vorbildern einer zeitgemäßen Sozialordnung oder eines zeitgemäßen Sozialprogramms“ für 1957 an den langjährigen Vorsitzenden der IG Bergbau, August Schmidt. Nicht zuletzt wurde dieser Preis verliehen für August Schmidts Beitrag zum Wiederaufbau der deutschen Wirtschaft, der weit über das Verbandsinteresse hinausging.

Das Verantwortungsbewußtsein setzt einmal die Kenntnis der volkswirtschaftlichen Zusammenhänge bei den für die Gewerkschaftspolitik Verantwortlichen voraus, zum anderen muß die Gewerkschaftsleitung den Mut haben, diese Politik gegen den Willen der Mitglieder, besonders gegen den Willen radikaler Mitglieder, durchzusetzen. Sachlich zu verhandeln und zu entscheiden auf einem Gebiet, auf dem die Demagogie nur zu leicht die Oberhand gewinnen kann, wird den für die Politik Verantwortlichen allerdings erleichtert durch eine gewisse Unempfindlichkeit des Apparates gegenüber Reaktionen der Mitglieder.

Je sachlicher, je verantwortungsbewußter, je weitblickender Gewerkschaftspolitik betrieben wird, desto kompromißbereiter wird sie. Das zeigt sich nicht zuletzt an der Tendenz, das letzte gewerkschaftliche Kampfmittel, den Streik, nicht zu gebrauchen. Diese Vermeidung von Produktionsausfällen ist um so wichtiger in einem für die Volkswirtschaft so wichtigen Wirtschaftszweig, wie es der Steinkohlenbergbau ist, den eine mächtige Einheitsgewerkschaft leicht lahmlegen könnte.

Alle ideologische Verbrämung der Gewerkschaftsaufgaben und aller Radikalismus in der Sprache einer Reihe von Funktionären, deren Meinungsbild sich im 19. Jahrhundert geprägt hat, können nicht darüber hinwegtäuschen, daß in der Gewerkschaftsbewegung Politik auch im Hinblick auf die Volkswirtschaft als Ganzes betrieben wird. Ein Beispiel hierfür ist, das dürfte der Inhalt dieser Arbeit bewiesen haben, die IG Bergbau.

¹ Weber, Der Kampf zwischen Kapital und Arbeit a. a. O., S. 352.

Vermögensübersicht

Vermögen

	DM	DM
I. Anlagevermögen		
1. Inventar	1,—	
2. Büchereien	1,—	
3. Beteiligungen	<u>1 520 000,—</u>	1 520 002,—
II. Umlaufvermögen		
1. Wertpapiere	212 026,02	
2. Geldbestände der Bezirksleitungen und Geschäftsstellen	1 608 814,28	
3. Bank — Postscheckguthaben, Kassenbestände	45 062 736,52	
4. Sonstige Forderungen	<u>122 314,01</u>	47 005 890,83
III. Vermögen in Treuhandverwaltung		
bei der August Schmidt & Co., VTG der IG Bergbau GmbH, Bochum . . .		14 856 681,56
		<u>63 382 574,39</u>

zum 31. Dezember 1956

Schulden

DM

DM

I. Verbindlichkeiten

1. Verpflichtungen auf Grund von
Lieferungen und Krankenkassenbeiträge 70 090,38

II. Reinvermögen

63 312 484,01

63 382 574,39

Einnahme- und Ausgaberechnung für die Ausgaben

	DM	DM	DM	DM
I. Beiträge an DGB und internationale Organisationen				3 898 540,45
II. Rückvergütung an Ortsgruppen				3 127 567,98
III. Ausgaben für Mitgliederbetreuung				
1. Mitgliederbetreuung der Hauptverwaltung				
Rechtsberatung		299 390,26		
Unterstützungen		286 244,18		
Schulung und Bildung				
Allgemeine Schulung	962 872,38			
Sozialakademien	47 172,12			
Eigene Presse	1 721 541,87	2 731 586,37		
Jugendbetreuung		365 438,60		
Invalidenbetreuung		130 122,83		
Konferenzen		149 838,11		
Übrige Ausgaben		203 075,20	4 165 695,55	
2. Mitgliederbetreuung der Bezirke				
Bezirk Essen		1 027 057,68		
Bezirk Aachen		236 958,10		
Bezirk Köln		201 388,02		
Bezirk Bochum		646 659,22		
Bezirk Buer		1 079 088,65		
Bezirk Dortmund		994 094,36		
Bezirk Hannover		383 947,03		
Bezirk Hessen		309 436,64		
Bezirk Süddeutschland		271 067,28		
Bezirk Saar		4 000,—	5 153 696,98	9 319 392,53
IV. Verwaltungsausgaben				
1. Verwaltungsausgaben der Hauptverwaltung				
Personalkosten		965 126,38		
Raumkosten		162 036,73		
Büromaterial		35 946,51		
Postkosten, Bankgebühren		53 179,72		
Zeitungen, Zeitschriften, Bücher		58 165,58		
Kraftfahrzeugkosten		195 056,62		
Fahrtgelder und Spesen		79 939,58		
Übrige Ausgaben		26 617,31	1 576 068,43	
2. Verwaltungsausgaben der Bezirke				
Bezirk Essen		507 859,35		
Bezirk Aachen		122 044,31		
Bezirk Köln		160 379,38		
Bezirk Bochum		312 978,34		
Bezirk Buer		502 373,05		
Bezirk Dortmund		416 008,08		
Bezirk Hannover		327 741,08		
Bezirk Hessen		342 163,95		
Bezirk Süddeutschland		190 254,81		
Bezirk Saar		6 871,69	2 888 674,04	4 464 742,47
V. Außerordentliche Ausgaben				278 680,92
VI. Überschuß 1956				8 082 342,51
				<u>29 171 266,86</u>

	Arbeiter DM	Angestellte DM	Invaliden DM	Summe DM
I. Beiträge				
Hauptverwaltung		59 517,27	22,—	59 539,27
Bezirk Essen	4 447 200,70	658 736,50	211 874,—	5 317 811,20
Bezirk Aachen	1 061 955,—	83 677,80	61 540,—	1 207 172,80
Bezirk Köln	901 967,70	149 003,90	25 509,30	1 076 480,90
Bezirk Bochum	2 539 781,15	316 470,50	174 942,—	3 031 193,65
Bezirk Buer	5 022 082,85	498 167,25	215 380,—	5 735 630,10
Bezirk Dortmund	4 925 051,90	462 335,50	195 140,50	5 582 527,90
Bezirk Hannover	1 824 037,95	243 653,90	42 522,—	2 110 213,85
Bezirk Hessen	1 078 359,23	74 327,80	51 125,50	1 203 812,53
Bezirk Süddeutschland	948 586,65	78 244,05	32 312,50	1 059 143,20
	22 749 023,13	2 624 134,47	1 010 367,80	26 383 525,40
II. Zinseinnahmen				2 404 352,21
III. Einnahmen aus Beteiligungen				238 950,—
IV. Sonstige und außerordentliche Einnahmen				144 439,25

Literaturverzeichnis

Bücher Schriften Dissertationen

Abendroth, Wolfgang

„Die deutschen Gewerkschaften“, 2. Auflage, Heidelberg 1955.

Albrecht, Gerhard

„Sozialpolitik“, Göttingen 1955.

Arendt, Walter

„Unsere Gewerkschaftspresse“, Bochum 1955.

Bakke, E. Wigth & Kerr, Clark

„Unions, Management and the Public“, New York 1949.

Barbash, Jack

„Labor Unions in Action“, New York, London 1948.

von Beckerath, Herbert

„Großindustrie und Gesellschaftsordnung“, Tübingen 1954.

Berger, Georg

„Die Sozialisierung der Bergbauwirtschaft“, Bochum 1947.

Böckler, Hans

„Die Aufgaben der deutschen Gewerkschaften in Wirtschaft, Staat und Gesellschaft“, Düsseldorf 1949.

Böhm, Franz

„Das wirtschaftliche Mitbestimmungsrecht der Arbeiter im Betrieb“, Ordo IV, 1951, Seite 21 ff.

Briefs, Goetz

„Zwischen Kapitalismus und Syndikalismus“, München 1952.

Briefs, Goetz

„Das Gewerkschaftsproblem gestern und heute“, Frankfurt a. M. 1955.

Cronin, John, F.

„Mitbestimmung im Streit der Meinungen“, Bad Nauheim 1953

Dahlmann, Fritz

„Unsere wirtschaftlichen und sozialen Ziele im Rahmen der EGKS“, Schriftenreihe der IG Bergbau, Heft 4, Bochum 1956.

Dankert, Clyde E.

„Contemporary Unionism in the United States“, New York, 2. Auflage 1949.

Deist, Heinrich

„Die Neuordnung in der Montanwirtschaft und die Mitbestimmung in den Holdinggesellschaften“, Schriftenreihe der IG Bergbau, Heft 2, Bochum 1954.

Dißmann, Robert

„Berufsorganisation oder Industrieverbände?“, Stuttgart 1925.

Dißmann, Robert

„Für Industrieverbände“, Frankfurt a. M. 1922.

Erdmann, Lothar

„Die Gewerkschaften im Ruhrkampf“, Berlin 1924.

Fricke, Dieter

„Der Ruhrbergarbeiterstreik von 1905“, Berlin 1955.

Furtwängler, Franz-Josef

„Die Gewerkschaften. Ihre Geschichte und internationale Auswirkung“, Hamburg 1956.

Greis, Hans

„Die inneren Beziehungen der Arbeitergewerkschaften des rheinisch-westfälischen Industriegebietes während des Krieges und in der Nachkriegszeit“, Dissertation, Köln 1925.

Grosse, Franz

„Die Neuordnung der deutschen Bergbauwirtschaft“, Bochum 1950.

Grosse, Franz

„Gewerkschaften und soziale Neugestaltung“, kleine Schriften zur Sozialpolitik und zum Arbeitsrecht (Institut für Sozialpolitik und Arbeitsrecht, München), Heft 8, München 1951.

Grosse—Mommensen—Wessels

„Der Wettbewerb in der Grundstoffindustrie“, Darmstadt 1954.

Gutermuth, Heinrich

„Probleme der Bergbauwirtschaft in gewerkschaftspolitischer Sicht“, Bochum 1956.

Herz, Ernst

„Internationale Arbeitsorganisation“, Handwörterbuch der Sozialwissenschaften, 7. Lieferung.

Heyde, Ludwig

„Abriß der Sozialpolitik“, 10. Auflage, Heidelberg 1953.

Höffner, Joseph

„Sozialpolitik im deutschen Bergbau“, Münster 1956.

Horten, Alfons

„Die Sozialisierung von Kohle und Stahl“, Berlin 1920.

Hue, Otto

„Die Bergarbeiter“, 2. Band, Stuttgart 1913.

Hue, Otto

„Neutrale oder parteipolitische Gewerkschaften?“, Bochum 1900.

Hue, Otto

„Bergarbeiter und Sozialisierung“, Bochum 1921.

Hueck—Nipperdey

„Lehrbuch des Arbeitsrechts“, 6. Auflage, Berlin und Frankfurt 1956.

Imbusch, H.

„Arbeitsverhältnis und Arbeitsorganisation im deutschen Bergbau“, Essen 1908.

Imbusch, H.

„Ist eine Verschmelzung der Bergarbeiterorganisationen möglich?“, Essen 1906.

Jantke (in Verbindung mit Kleiber, W., Neuloh, O., Paul, H., Schmitz, R.):

„Bergmann und Zeche“, Tübingen 1953.

Koch, Max

„Die Bergarbeiterbewegung im Ruhrgebiet zur Zeit Wilhelms II.“, Düsseldorf 1954.

Müller, O.

„Die christliche Gewerkschaftsbewegung Deutschlands unter besonderer Berücksichtigung der Bergarbeiter und Textilarbeiterorganisation“, 1905.

Neumann, Walter

„Die Gewerkschaften im Ruhrgebiet“, Köln 1951.

Neuloh, Otto

„Die deutsche Betriebsverfassung und ihre Sozialformen bis zur Mitbestimmung“, Tübingen 1956.

Osthold, Paul

„Die Geschichte des Zechenverbandes 1908 — 1933“, Berlin 1934.

Reichel, Herbert

„Die deutsche Einheitsgewerkschaft und ihr geistiger Standort“, Köln 1952.

Seidel, Richard

„Die deutschen Gewerkschaften“, Frankfurt am Main 1948.

Seraphim, Hans-Jürgen

„Theorie der Allgemeinen Volkswirtschaftspolitik“, Göttingen 1955.

Schiefer, Jack

„Geschichte der deutschen Gewerkschaften“, Erster Band, 3. Auflage, Aachen 1948.

Schürholz, Franz

„Die deutschen Gewerkschaften seit 1945“, Düsseldorf 1955.

Schmid, Carlo

„Die Stellung der Gewerkschaften in der heutigen Gesellschaft“, Frankfurt am Main (ohne Jahrgang).

Shister, Joseph

„Economics of the Labor Market“, Chicago, Philadelphia, New York 1949.

Stein, Hubert

„Schulung und Bildung als gewerkschaftliche Aufgabe“, Bochum 1955.

Triesch, Günter

„Die Macht der Funktionäre“, Düsseldorf 1956.

Wallbruch, Heinrich

„Die Aufgaben der Betriebsräte — Grubensicherheit und Arbeitsschutz“, Bochum 1955.

Weber, Adolf

„Der Kampf zwischen Kapital und Arbeit“, 6. Auflage, Tübingen 1954.

Zwing, Karl

„Zur Frage der gewerkschaftlichen Organisationsform“, Jena 1925.

Deutsches Industrieinstitut

„Die Gewerkschaften in der Bundesrepublik“, Köln 1956.

Zeitschriftenaufsätze

Augustin, Egon

„Die Einheitsgewerkschaft im Spiegel der CDU“, GewMh. 1956, Seite 214 ff.

Besser, Joachim

„Bewährte sich die Mitbestimmung?“, Die Welt, 22. 12. 1955.

Brumlop, Kurt

„Angestellte und Gewerkschaftseinheit“, GewMh. 1954, Seite 228 ff.

Dahlmann, Fritz

„Kohlehöchstpreissystem und Kohlepreisniveau“, Bergbau und Wirtschaft 1956, Seite 166 ff.

Dahlmann, Fritz

„Der Beratende Ausschuß der Hohen Behörde“, Bergbau und Wirtschaft 1957, Seite 43 ff.

Dehmel, Gustav

„Tariflich vereinbarte Schlichtungsstellen“, Arbeitsrecht im Bergbau, Seite 49 ff. (Beilage Nr. 12/54 zu Bergbau und Wirtschaft).

Dirks, Walter

„Mitbestimmung — aktuell und mehr“, Frankfurter Hefte 1955, Seite 846 ff.

Fild, W.

„Die Entwicklung der Schichtleistung im Steinkohlenbergbau nach Verkürzung der Arbeitszeit“, Bergbau und Wirtschaft 1954, Seite 166 ff.

Gatz, Werner

„Der Produktivitätsfortschritt und seine volkswirtschaftliche Bedeutung“, Wirtschaftsdienst 1955, Seite 681 ff.

Goetz, Günter

„Wer ist zum Schutz der Demokratie berufen?“, Rheinischer Merkur 1955, Nr. 28 vom 8. 7., Seite 11.

Gutermuth, Heinrich

„Personen- oder Verhältniswahl? Gefährvolle Planung“, Bergbau und Wirtschaft 1952, Seite 120 ff.

Hellmann, Rainer

„Kohlenpolitik zwischen Subvention und Wettbewerb“, Der Volkswirt 1956, vom 18. 8.

Joos, Joseph

„Wer war für die Einheitsgewerkschaft?“, Rheinischer Merkur 1956, Nr. 17 vom 27. 4.

Kadow, E.

„Internationale Arbeitsorganisation, ihre Aufgabenstellung und ihre Arbeitsweise“, Bergbau und Wirtschaft 1954, Seite 20 ff.

Kaiser, Jakob

„Zur Frage der Gewerkschaftseinheit“, GewMh. 1956, Seite 1 ff.

Koch, Harald

„Fragen zur Mitbestimmung“, Manuskript.

Kogon, Eugen

„Könnte die Bundesrepublik faschistisch werden?“, Manuskript.

Mayer, René

„Ist die Montanunion ein wirtschaftlicher und sozialer Fortschritt?“, Bergbau und Wirtschaft 1957, Seite 2 ff.

Meckenstock, Fritz

„Der Funktionswandel des Rheinisch-Westfälischen Kohlensyndikats“, Bergbau und Wirtschaft 1952, Seite 316 ff.

Meckenstock, Fritz

„Der Bergbau als Objekt der staatlichen Wirtschaftspolitik“, Bergbau und Wirtschaft 1952, Seite 369 ff.

Ortlieb, Heinz-Dietrich

„Der Kampf um Wirtschaftsdemokratie und Mitbestimmung“, Wirtschaftsdienst 1952, Seite 741 ff.

Schiefer, Jack

„Sozialpolitik der Hohen Behörde — Möglichkeiten und Grenzen“, Bergbau und Wirtschaft 1957, Seite 25 ff.

Schmid, Richard

„Zum politischen Streik“, GewMh. 1954, Seite 1 ff.

Schrumpf, Emil

„Verflechtung, Entflechtung und Rückverflechtung in der Montanindustrie“, Bergbau und Wirtschaft 1955, Seite 464 ff.

Spliedt, Franz

„Die Legende von der diktierten Einheitsgewerkschaft“, GewMh. 1953, Seite 523 ff.

o. V.

„Montan-Neuordnung in Sicht“, Bergbau und Wirtschaft 1951, Seite 9 ff.

Waller, Peter

„Die Kostenrechnung des Ruhrbergbaus“, Die Welt, 23. 12. 1957.

Jahrbücher Geschäftsberichte Protokolle Denkschriften

Verband der Bergarbeiter Deutschlands

„Geschäftsbericht für die Jahre 1917 und 1918.“

Jahrbuch 1919, 1920, 1921, 1922, 1923, 1924, 1925, 1926, 1927, 1928, 1929, 1930, 1931.

Bericht des Hauptvorstandes des Gewerkvereins christlicher Bergarbeiter Deutschlands über die Jahre 1919/20, Essen 1921.

Bericht des Hauptvorstandes des Gewerkvereins christlicher Bergarbeiter Deutschlands über die Jahre 1921/25, Essen 1926.

Bericht des Hauptvorstandes des Gewerkvereins christlicher Bergarbeiter Deutschlands über die Jahre 1926/27, Essen 1928.

Geschäftsbericht des Hauptvorstandes des Gewerkvereins christlicher Bergarbeiter für die Jahre 1928/29 sowie Tarif- und Lohnentwicklung im Bergbau 1928/29, Essen 1930.

Geschäftsbericht des Hauptvorstandes des Gewerkvereins christlicher Bergarbeiter Deutschlands für die Jahre 1930/32 sowie Tarif- und Lohnentwicklung im Bergbau 1930/32, Essen 1933.

Gewerkvereinsarbeit im Ruhrgebiet in den letzten fünf Jahren, Essen 1926.

Vierzig Jahre Bergbau und Bergarbeiterverband, Bochum 1929.

Bericht der Industriegewerkschaft Bergbau, Bezirksleitung Gelsenkirchen-Buer, und der Geschäftsstellen Recklinghausen, Buer, Gelsenkirchen, Bottrop, Gladbeck und Ibbenbüren über Wiederaufbau und Tätigkeit seit dem Jahre 1945, Gelsenkirchen-Buer 1949.

IG Bergbau

Jahrbuch 1947, 1948/49, 1950/51, 1952, 1953, 1954, 1955.

Protokoll der 1. Generalversammlung in Herne 1946.

Protokoll der 2. Generalversammlung in Recklinghausen 1948.

Protokoll der 3. Generalversammlung in Hannover 1950.

Protokoll der 4. Generalversammlung in Köln 1953 und der außerordentlichen Generalversammlung in Dortmund 1953.

Protokoll der 5. Generalversammlung in Kassel 1955.

Protokoll der außerordentlichen Generalversammlung in Essen 1951.

Protokoll der außerordentlichen Generalversammlung in Gelsenkirchen 1952.

Protokoll der außerordentlichen Generalversammlung in Dortmund 1956.

DGB

Geschäftsbericht des DGB 1954/55.

Hohe Behörde

Löhne und Sozialleistungen in den Industrien der Gemeinschaft im Jahre 1954, Luxemburg 1956.

Hohe Behörde

Die Arbeitereinkommen der Industrien der Gemeinschaft im Realvergleich, Luxemburg 1957.

Unternehmensverband Ruhrbergbau

Ruhrbergbau 1954, Essen.

Studiengruppe Gewerkschaftspresse

Gewerkschaftspresse — Stimme sozialen Gewissens, Berlin 1951.

Konjunkturberichte und statistische Veröffentlichungen

Konjunkturberichte des Rheinisch-Westfälischen Instituts für Wirtschaftsforschung.

Wochenberichte des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung.

Wirtschaftskonjunktur, Berichte des IFO-Instituts für Wirtschaftsforschung.

Wirtschaft und Statistik.

Statistik für Kohlenwirtschaft e. V.

Zahlen zur Kohlenwirtschaft.

Die Kohlenwirtschaft der Bundesrepublik im Jahre 1955, Essen 1956.

Zeitungen:

Es wurden zitiert:

Bulletin des Presse- und Informationsamtes der Bundesregierung.

Die Bergbauindustrie.

Christlabor, Presse- und Nachrichtendienst des Internationalen Bundes der Christlichen Gewerkschaften.

Deutsche Zeitung und Wirtschaftszeitung.

Handelsblatt.

Kölnische Rundschau.

Lebenslauf

Am 20. September 1928 wurde ich als Sohn des Hauers Emil Schrumpf und seiner Ehefrau Hedwig, geborene Ständeke, in Dortmund-Lütgendortmund geboren. Ich bin deutscher Staatsangehöriger.

Von 1935 bis 1939 besuchte ich die Volksschule, ab 1939 — unterbrochen durch Wehrdienst und Kriegereignisse — die Oberschule für Jungen in Castrop-Rauxel, an der ich am 8. März 1949 die Reifeprüfung bestand.

Seit dem Sommersemester 1950 studierte ich Volkswirtschaft und Rechtswissenschaft an der Universität in Bonn; dieses Studium setzte ich im Wintersemester 1953/54 an der Westfälischen Wilhelms-Universität in Münster fort, wo ich am 14. Juni 1955 die volkswirtschaftliche Diplomprüfung bestand.

Die vorliegende Dissertation wurde im wesentlichen Mitte 1957 abgeschlossen. Die Doktorprüfung legte ich am 19. Februar 1958 ab.

